

Adecco



Reporte de Sustentabilidad

Argentina
2021

Índice

- 03 Carta del CEO
- 05 La Empresa
- 11 Materialidad
- 16 La sustentabilidad como estrategia de negocio
- 24 Candidatos & Asociados
- 40 Clientes
- 46 Público Interno
- 53 Comunidad
- 59 Gestión Responsable
- 67 Proveedores
- 73 Medioambiente
- 76 Estándares GRI



Carta del CEO



Adecco

Carta del CEO

Tengo el honor de presentarles el nuevo Reporte de Sustentabilidad de Adecco Argentina, correspondiente al 2021.

El año estuvo marcado por una recuperación económica con respecto al 2020 que se vio reflejada en un incremento de casi el 30% de puestos de trabajo formales en todo el mercado laboral. En cuanto a los sectores, hubo una fuerte recuperación de la industria en general, sobre todo aquellas de bienes de consumo y bienes durables; mientras que las empresas de servicios han tenido un desempeño más estable y su recuperación ha sido más lenta. La dificultad ha estado en la economía informal, donde las personas y los sectores más vulnerables normalmente son los primeros en perder el empleo y los últimos en recuperarlo. Es por ello que el mayor desafío sigue siendo tratar de reconvertir esa informalidad en empleo genuino, de calidad, e inclusivo.

Con respecto a nuestra estrategia de sustentabilidad, los ejes de nuestro trabajo se basan en el aporte que como organización podemos brindar a la sociedad en materia de diversidad e inclusión.

En 2021 hemos generado 10 nuevas alianzas con distintas organizaciones para promover la inclusión de grupos vulnerables. El propósito con el tercer sector es que se especialicen por cada grupo vulnerable con los que trabajamos y de esta manera, nos sumamos como voluntarios a los programas que llevan adelante, trabajando de manera conjunta para brindar formación y herramientas para el empleo, y promover la inclusión de sus beneficiarios en nuestras búsquedas laborales. Otro de los destacados es que las propias fundaciones nos han capacitado a nosotros, como sucedió en el caso de Contratá Trans, aliado desde el 2021.

Además, la importancia que está teniendo el tema la vemos reflejada en que cada vez más clientes destinan recursos y esfuerzos para fomentar una cultura de trabajo más sustentable, más diversa e inclusiva. Esto lo notamos en quienes están dando sus primeros pasos y en quienes están dispuestos a reforzar sus políticas. En Adecco asumimos el rol de acompañarlos en ese proceso con toda nuestra experiencia, compromiso y entusiasmo.

Durante 2021, en nuestro rol de generadores de opinión y de información de calidad, hicimos diversos estudios para promover la empleabilidad de las personas y también para conocer cuáles han sido las principales preocupaciones de los trabajadores.

Puertas adentro de nuestra organización continuamos reforzando los valores de la diversidad y la inclusión, los cuales están embebidos en nuestro propósito que es "hacer que el futuro del trabajo funcione para todas las personas". En 2021 hicimos charlas de sensibilización, voluntariados y capacitaciones específicas. También trabajamos con nuestro equipo interno para contribuir a mejorar la calidad de vida, relanzando el programa de Wellness para trabajar el balance entre la vida laboral y la vida personal de nuestros colaboradores, brindamos formación e-learning y utilizamos nuestra herramienta Peakon de medición de clima, que pasó a tener una frecuencia trimestral e incorporó a la diversidad y la inclusión en su relevamiento, sumado a que los resultados que nos brindó han sido más que alentadores.

Se puede decir que la gestión de los recursos humanos ha cambiado y en consecuencia el cambio de mindset en el liderazgo de las organizaciones, pasando de un modelo industrializado de gestión de las personas a un modelo más individualizado.

Con respecto a nuestros grupos de interés externos se destacan la inauguración de una sección en nuestro Newsletter para clientes, que trata temas de sustentabilidad, y el fomentar en la selección de nuestros proveedores las políticas de triple impacto y de acción social.

Para concluir, podemos afirmar que la nueva normalidad es claramente más inclusiva y diversa que la vieja, y que el escenario actual muestra que la necesidad de talento por parte de las organizaciones es mayor. Aquí la sustentabilidad juega un papel clave, que se ve reflejado en la conexión entre el propósito de las organizaciones, la integridad y la rotación de los empleados.

Los y las invito a ampliar toda esta información a lo largo del Reporte, y conocer cómo nuestra empresa le aporta valor a la sociedad y a los grupos de interés a través de la sustentabilidad.



Leandro Cazorla

CEO Adecco
Argentina & Uruguay

Capítulo 1

La Empresa



Adecco



Quiénes Somos

Somos líderes en contratación de personal en Argentina, y ofrecemos diversos tipos de servicios y soluciones integrales en el área de Recursos Humanos.

Brindamos un servicio especializado en las siguientes áreas: Personal Temporal, Búsqueda y Selección, Outsourcing de Procesos, Capacitación y Consultoría, Payroll, RPO y Business Solutions.

Nuestro mayor desafío es poder ofrecer oportunidades laborales a nuestros/as candidatos/as y colaboradores/as, para que mejoren su carrera profesional y superación personal.

El Grupo Adecco en el mundo

Como empresa sostenible, llevamos adelante nuestro negocio para ayudar a más de 700.000 personas por día a encontrar empleo a través de nuestra red global, formada por 33.000 personas empleadas full-time y más de 5.000 oficinas en 60 países.

Adecco en Argentina

Somos la filial de la empresa líder en el mundo en consultoría integral en Recursos Humanos. Estamos presentes en el país desde hace más de 40 años. Contamos con 35 sucursales y divisiones especializadas ubicadas en las principales ciudades de Argentina y con 6 líneas de negocio específicas, definidas a partir del crecimiento de diversos sectores ocupacionales. Empleamos mensualmente más de 7.500 personas que trabajan en más de 2.000 empresas cliente.

Nuestro objetivo es convertirnos en la empresa de soluciones de recursos humanos más prestigiosa e innovadora, capaz de ofrecer una experiencia excepcional al cliente a través del talento y la tecnología.

Cada día, damos trabajo a miles de personas y aseguramos que nuestros clientes dispongan de los trabajadores/as adecuados/as y de los servicios de recursos humanos que necesitan para tener éxito y ser competitivos. Nuestra labor tiene un impacto positivo directo en las vidas de esas personas y sus familias.

Misión, Visión y Valores

Como empresa de Recursos Humanos, es nuestra responsabilidad y compromiso promover y fortalecer la cultura del trabajo e igualdad de oportunidades.

El Grupo Adecco reconoce la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, a saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar unas condiciones de trabajo decentes.

En Adecco tenemos metas claras a las que apuntamos y una perspectiva definida sobre cómo queremos hacer nuestro trabajo cotidiano y alcanzar esos propósitos.

Misión

Atraemos y desarrollamos líderes que crean un impacto en las personas, nuestros clientes, socios/as y comunidades en las que operamos. Ellas/os inspiran y motivan a su equipo a usar su corazón y su mente para hacer lo correcto. Son ciudadanas/os globales curiosas/os que buscan hacer una diferencia positiva. Su foco es generar un excelente espacio de trabajo para sus equipos, para que puedan desarrollarse y alcanzar su máximo potencial. Los y las líderes del Grupo Adecco tienen libertad para innovar. Nuestros valores se vuelven realidad a medida que crean oportunidades y mejoran las vidas de los/as demás. Estamos orgullosos del nivel de confianza y la cercanía que logramos, lo que genera un altísimo desarrollo sostenible.

Visión

Generar un mejor futuro para todas las personas

Nuestra visión es garantizar que las personas alrededor del mundo se encuentren inspiradas, motivadas, entrenadas y desarrolladas para adaptarse al futuro del trabajo. Encontrarnos en ambientes donde las personas estén empoderadas para prosperar, estimuladas para tener éxito y con posibilidades para que sus futuros individuales sean cada vez mejores y más brillantes.



Pilares Centrales De Adecco

Está en las bases de nuestra misión y visión mejorar siempre la forma en que trabajamos. El sostén de esta aspiración se encuentra claramente determinado por dos pilares: un código de conducta, cinco valores corporativos que son el resultado del carácter y la actitud fundamental de nuestra organización.

Código de Conducta

El Código de Conducta proporciona el armazón ético y los comportamientos en que debemos basar nuestras acciones.

Valores

Los valores definen las áreas donde nos proponemos sobresalir, y que representan la actitud y el carácter de la Compañía.



Trabajamos juntos como un equipo

- Compartimos nuestros clientes y asociados entre las sucursales, unidades de negocio y países.
- Compartimos ideas y buenas prácticas.
- Ayudamos a nuestros colegas a crecer en lo personal y en lo profesional.
- Trabajamos mucho y nos divertimos mucho; disfrutamos de lo que hacemos.



Vivimos por y para el éxito de nuestros clientes

- Construimos relaciones a largo plazo con nuestros clientes y asociados.
- Les proporcionamos el mejor talento en el momento oportuno.
- Creamos valor para nuestros clientes.
- Les ayudamos a ser competitivos gracias a la flexibilidad.
- Creamos relaciones duraderas con nuestros candidatos y asociados; para que tengan lo necesario para hacer crecer sus carreras profesionales.
- Les encontramos los trabajos que mejor se adaptan a su vida personal y profesional.
- Los asesoramos en el desarrollo de su carrera y apoyamos su formación.



Nuestro objetivo es proveer más oportunidades de empleo a un mayor número de personas

- El trabajo es una necesidad básica y un derecho fundamental: al encontrar un empleo adecuado para las personas, les proveemos, a ellas y a sus familias, un ingreso y un futuro.
- Promovemos la diversidad, la igualdad y la integración entre los trabajadores/as.
- Damos buen ejemplo, actuamos con integridad y respeto.
- Dedicamos tiempo al trabajo voluntario y contribuimos con nuestras comunidades.



Constantemente tomamos la iniciativa para hacer que "trabajar mejor, vivir mejor" sea una realidad diaria

- Nos hacemos responsables y asumimos nuestros resultados.
- Aprovechamos las oportunidades.
- Aprendemos rápido del éxito y del fracaso.
- Inspiramos a otros y continuamente buscamos soluciones innovadoras.



Cambiamos el mundo laboral con cada trabajo

- Nos mueve la pasión por la gente: nuestros colegas, asociados y clientes.
- Cambiamos la situación de miles de personas cada año.
- Encontramos empleo a las personas, les damos experiencia y la oportunidad de construirse un futuro.
- Sencillamente, lo que hacemos no es un trabajo, es nuestra pasión.

Nuestras razones sociales

Adecco Argentina S.A.

Actividad principal de la sociedad: provisión de personal temporario.

Adecco Recursos Humanos Argentina S.A.

Actividad principal de la sociedad: búsqueda, selección y capacitación de personal, organización de conferencias, seminarios y otros eventos, promociones, provisión de servicios de seguridad industrial y otras actividades afines y complementarias a las antes enunciadas.

Adecco Specialties S.A.

Actividad principal de la sociedad: búsqueda, selección y capacitación de personal, organización de conferencias, seminarios y otros eventos, promociones, provisión de servicios de seguridad industrial y otras actividades afines y complementarias a las antes enunciadas.

Nuestros Servicios

Personal temporario

Una solución flexible, adaptada a las necesidades y requerimientos de los clientes, con un respeto estricto de la normativa y disposiciones vigentes. Nuestra experiencia en soluciones de reclutamiento de personal permite dar respuesta a este desafío y cubrir las necesidades de nuestros clientes de la manera más adecuada y eficiente, con los más variados perfiles.

Outsourcing de procesos

Nuestro servicio especializado de externalización de procesos, combina los recursos técnicos y humanos necesarios para que los clientes puedan concentrar todos sus esfuerzos en la actividad principal de su empresa. Así, delegan en Adecco Outsourcing aquellos procesos que no forman parte del núcleo principal del negocio, a través de diversos equipos de trabajo con capacitación y supervisión propia.

Nuestras unidades especializadas:

- Outsourcing Office
- Outsourcing Oil & Gas
- Outsourcing Agro
- Outsourcing Industrial & Logística
- Outsourcing Sales & Marketing

Cada unidad de nuestra división está compuesta por profesionales dedicados a la industria y/o servicio en particular; esto permite que la comunicación con nuestros clientes sea sumamente eficiente y objetiva, como así también que el desarrollo del negocio tenga resultados de calidad y valor.

Búsqueda y selección

En Adecco poseemos una de las bases de datos más completas del mercado, donde podemos identificar los perfiles más idóneos, de acuerdo con las necesidades de personal que tengan las empresas.

Tanto para perfiles base como para perfiles técnicos o especializados, contamos con las herramientas apropiadas para adecuar al máximo la selección del candidato/a al perfil de la empresa, ya sea para una sola vacante como para un proceso de selección masivo.

Herramientas de testeo

- Baterías psicotécnicas y/o evaluaciones grafológicas: aplicación de técnicas proyectivas y/o psicotécnicas que permiten observar rasgos conductuales y de personalidad a través de producciones gráficas o de la escritura manuscrita.
- Xpert online: portal online exclusivo del Grupo Adecco que permite evaluar a candidatos/as en las siguientes dimensiones: habilidades, conocimientos del candidato, personalidad y adaptación del mismo a un entorno laboral concreto. En este caso se trabaja junto al cliente para definir el perfil idóneo según el puesto de trabajo a cubrir.
- Exámenes preocupacionales.

Payroll

En Adecco Payroll facilitamos al cliente la optimización del proceso de gestión de su nómina. Nuestro objetivo es brindarle una atención global en lo referente a las áreas hard de Recursos Humanos.

Bregamos por la confidencialidad de los datos que manejamos y nos enfocamos en la atención personalizada; el foco de nuestro negocio es adecuarnos a las necesidades de nuestros clientes, acudiendo a ellos/as con una amplia gama de servicios, como:

- **Liquidación de sueldos:** brindamos nuestro amplio conocimiento en el proceso de liquidación de nóminas de punta a punta del proceso, así como el manejo de una gran variedad de convenios y de la legislación laboral e impositiva actual.
- **Sondeo salarial:** brindamos un paneo del mercado salarial a medida, con las empresas que el cliente considere y los puestos más relevantes.
- **Administración de personal:** ayudamos a la empresa cliente en los procesos de altas y bajas, y gestión de personal (seguimiento, atención, vacaciones y licencias, comunicaciones internas, gestión de beneficios y certificados laborales especiales).
- **Recibos digitales:** el portal reemplaza la obligatoriedad de intercambiar información en soporte papel entre empleador y empleado/a en ocasión del vínculo laboral. Esto reduce sensiblemente la logística de distribución de recibos permitiendo eliminar tareas de impresión, control, ensobrado, distribución y posterior archivo.

Capacitación y Consultoría

Adecco Capacitación y Consultoría ofrece servicios de capacitación de personal, consultoría de recursos humanos y procesos, y organización de eventos gestionados por Recursos Humanos con cobertura nacional. Colabora con la definición de un proyecto que cubra las necesidades específicas detectadas, con la metodología más adecuada, desarrollando soluciones a medida con el fin de asegurar la satisfacción de las expectativas de los clientes.

RPO

Asumimos la responsabilidad total o parcial del proceso de reclutamiento, que serán empleados directos de nuestros clientes. A través de recursos dedicados que cuentan con las herramientas necesarias, aseguramos la correcta ejecución del proceso.

Business Solutions

En Adecco salimos del modelo estándar y atomizado de provisión de personal para proponer soluciones integrales tomando en cuenta las particularidades de Recursos Humanos de cada empresa.

Adecco On site

Frente a las particularidades que muchas empresas presentan y los constantes desafíos a los que se ven sometidos, donde la provisión y administración de personal es fundamental para el correcto desarrollo de sus procesos, Adecco On site brinda una solución 100% customizable y prestada desde las propias instalaciones del cliente.

Un/a consultor/a con asignación full time en nuestro cliente garantizará la supervisión de la dotación y servicio requerido constantemente, permitiendo de esta forma desarrollar planes de acción de mejora continua y el seguimiento de las normas de calidad, generando un relacionamiento fluido y a largo plazo.

Servicio de gestión centralizado

Para poder garantizar la perfecta ejecución del servicio requerido de modo integral en todas las plazas donde nuestros clientes tienen operaciones, el diferenciador dentro del área de centralización es un profesional idóneo dedicado exclusivamente en liderar el proyecto. Un/a Project Manager se encargará de la centralización del proceso, brindando la supervisión y garantizando el cumplimiento en los plazos establecidos.

Divisiones especializadas

- División Agro
- División Automotriz
- División Hoteles y Catering
- División Industrial
- División Technology
- División Office

Destacado 2021: Creamos La División Vitivinícola

Con esta nueva división, Adecco Argentina fortalece su posicionamiento en la industria y su trabajo se basa en presentar los mejores perfiles para el sector. Se enfoca principalmente en las provincias de Mendoza, La Rioja, San Juan, Neuquén, Tucumán y Salta.

Indicadores Económicos y Financieros

Resultados financieros (en pesos)	2021
Facturación	13.333.991.804
Activos	5.780.800.464
Ventas Totales	15.701.263.196
Patrimonio Neto	1.874.962.157
Gastos Administrativos y Comerciales	2.675.519.378
Resultado Neto (ganancia)	216.518.626
Capital Social	44.526.400
Ajuste de capital	1.142.077.834

* Estas cifras contienen ajuste por inflación al 31 de diciembre de 2021 de acuerdo con normas contables locales.

Capítulo 2

Materialidad



Adecco

Materialidad, Alcance y Cobertura del Reporte

El presente reporte de sustentabilidad de Adecco Argentina se ha elaborado de conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) opción Esencial. Contiene la información necesaria para comprender la naturaleza de la organización, sus temas materiales e impactos relacionados y cómo se gestionan los mismos.

En esta edición, como en las anteriores, el reporte también está alineado a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas que incluyen compromisos en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y anticorrupción.

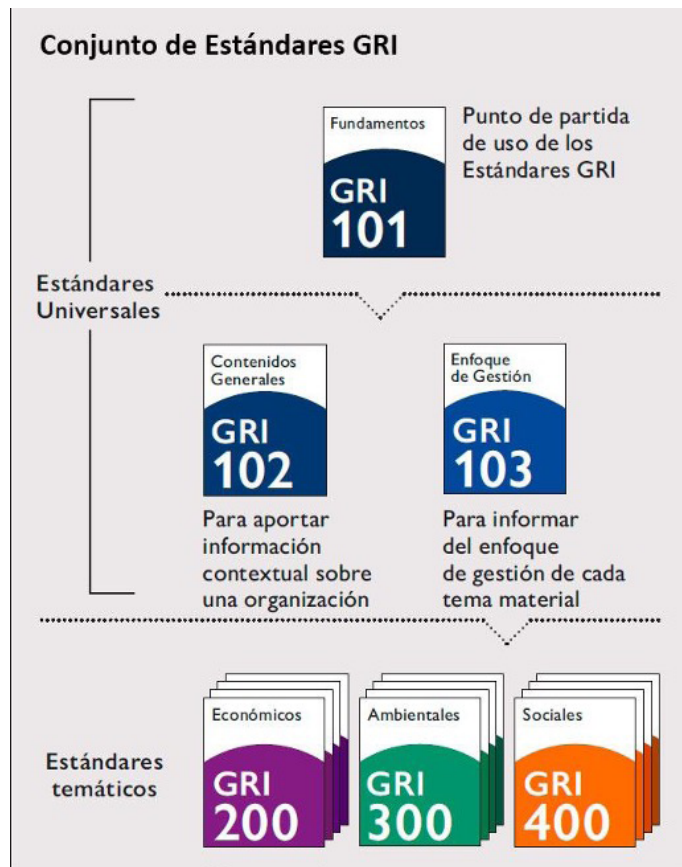
Los contenidos de este reporte también se vinculan con las materias fundamentales de la ISO26000 de Responsabilidad Social e informan sobre nuestra estrategia de gestión alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) lanzados por la ONU en 2015.

En esta edición del reporte se presentan los compromisos asumidos por la compañía con los grupos de interés entre enero y diciembre de 2021, sobre el desempeño económico, social y ambiental.

Todos los reportes, que se presentan de manera anual, se pueden descargar y/o consultar desde el sitio web:

<https://www.adecco.com.ar/>

Cualquier consulta y/o sugerencia que nos quieran hacer llegar rogamos escribir a: sustentabilidad.ar@adecco.com



Selección de contenidos

Para el Global Reporting Initiative, el procedimiento para definir el contenido de un reporte de sustentabilidad debe partir de la delimitación de los temas considerados importantes o “materiales” para una gestión sustentable, según el impacto que tenga la empresa sobre la triple línea de resultados (ambiental, social y económica) y la influencia del tema en el desempeño y en las decisiones de nuestros grupos de interés.

Este reporte se elaboró aplicando los Principios de Reporte de GRI, tanto de contenido como de calidad. Estos principios son:



Principios de contenido

- Inclusión de Grupos de Interés
- Contexto de Sostenibilidad
- Materialidad
- Información completa



Principios de calidad

- Exactitud
- Balance
- Claridad
- Comparabilidad
- Confiabilidad
- Oportunidad

Principales impactos, riesgos y oportunidades

Siguiendo lo propuesto por los Estándares GRI, realizamos una evaluación y sondeo de los impactos más importantes que nuestra organización tiene sobre la economía, el medio ambiente y la sociedad; así como nuestra contribución positiva y/o negativa al desarrollo sostenible.

Además, describimos los desafíos y las oportunidades asociadas a nuestra industria e incluimos las expectativas e intereses de nuestros grupos de interés que evaluamos a través de mecanismos de participación transparentes e inclusivos.

Finalmente presentamos una priorización de los temas materiales según su relevancia para la estrategia organizacional a largo plazo y para los grupos de interés.

El contenido de este reporte está basado en este proceso de definición de impacto y materialidad.

Para definir los impactos de nuestra organización tomamos como referencia las consideraciones propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las agencias de empleo privadas; lo propuesto por la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT); los principios del Pacto Global y las Directrices del GRI.

Además, tomamos como punto de partida las siete materias fundamentales establecidas por la Norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social junto con las inquietudes de nuestros grupos de interés, siempre dentro del contexto de la naturaleza particular de nuestro negocio de servicios de RRHH, el alcance de nuestra compañía y nuestra esfera de influencia.

El proceso incluye la identificación y priorización de los temas materiales según el impacto de nuestro negocio y sobre los grupos de interés. Todo esto dio como resultado una matriz de materialidad de la que obtuvimos nuestras áreas estratégicas de interés.

Proceso de definición de impacto y materialidad:

Definición y análisis de impacto	Identificamos los asuntos materiales para nuestro negocio con base en las recomendaciones delineadas por los documentos de la OIT, CIETT, principios del Pacto Global, GRI y la ISO26000. Realizamos un análisis del impacto de Adecco en estos asuntos materiales.
Priorización	Nuestros grupos de interés internos y externos ponderan los asuntos materiales seleccionados en el proceso anterior y agregan nuevos según lo vean necesario. Los asuntos priorizados son el resultado de este proceso de selección y ponderación.
Puesta en práctica	La Alta Dirección y la Gerencia de Sustentabilidad de la compañía analizan anualmente los resultados de la definición de la materialidad con el objetivo de incorporarlos a su gestión y trazar objetivos a futuro. A su vez, el reporte incorpora los resultados a sus indicadores para dar seguimiento del progreso de su desempeño.

Asuntos materiales

A nivel global, nuestra compañía ha definido un “marco de sustentabilidad integrado del Grupo Adecco 2030”, el cual es el resultado de un análisis de materialidad que define diez factores que tienen el mayor impacto en nuestra capacidad de crear valor, y que son cruciales para salvaguardar nuestra licencia social para operar y continuar de manera responsable nuestro negocio.

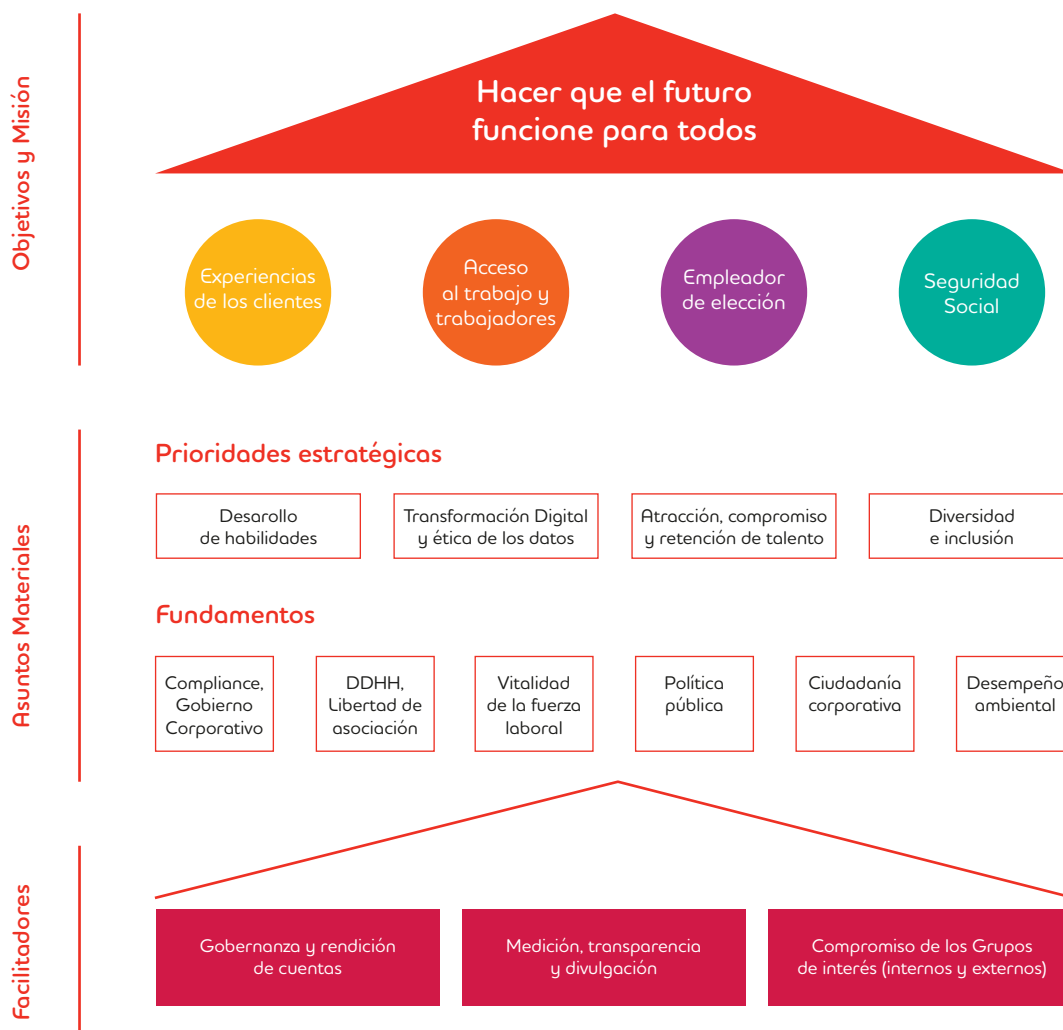
Para ello, Adecco Group ha dividido los temas materiales en dos categorías:

- **Prioridades estratégicas:** áreas que son fundamentales para nuestro negocio y que, por lo tanto, queremos liderar.
- **Fundamentos:** áreas en las que nos aseguraremos de contar con estándares de mejores prácticas.

Estos problemas materiales apuntalan directamente cuatro objetivos estratégicos de sostenibilidad, que abordan las necesidades relacionadas con el trabajo de nuestros grupos de partes interesadas clave, y nos ayudan a estructurar nuestros programas y medidas de manera resuelta. Y estos objetivos, a su vez, mantienen colectivamente los medios para lograr nuestra misión global: hacer que el futuro funcione para todas las personas.

Nuestros esfuerzos se guían por nuestro propósito como empresa, nuestros valores, nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestra capacidad para contribuir al logro de la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Marco de sustentabilidad integrado del Grupo Adecco 2030



Vinculación de asuntos materiales y ODS

A nivel global, nuestra compañía ha establecido una priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y metas asociadas con la intención de alinear la gestión corporativa con la nueva Agenda de Desarrollo Sostenible de la ONU.

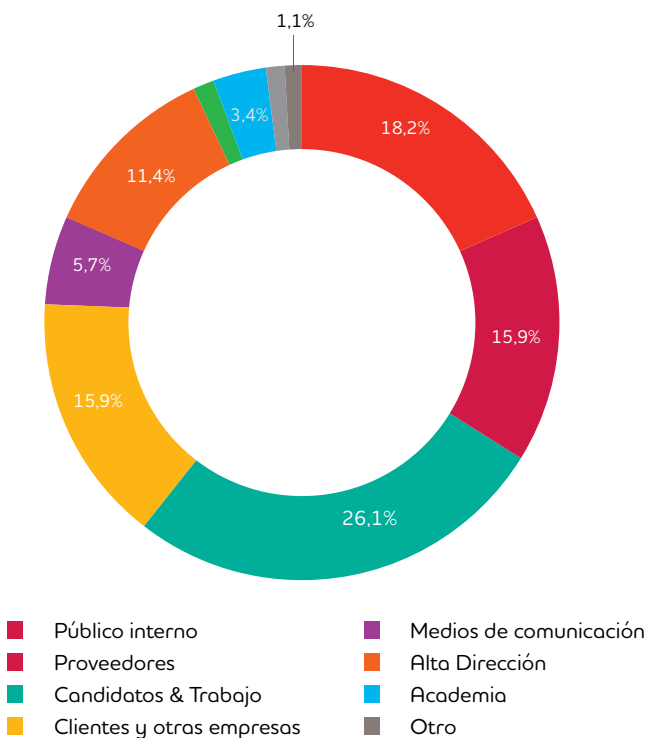
Este compromiso se basa en la convicción de que para acabar con la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para la humanidad, los gobiernos no pueden hacerlo solos. En el Grupo Adecco consideramos que el cambio transformador para crear un mundo mejor se basa en un ecosistema que aprovecha el conocimiento y los recursos empresariales. Es por ello que, como parte de nuestro enfoque para integrar la sustentabilidad en nuestro negocio diario, contribuimos y tenemos puntos de contacto con muchos de los ODS, pero

buscamos concentrarnos en aquellos en los que podemos tener un mayor impacto a través de nuestras actividades comerciales como proveedor de soluciones de recursos humanos. Objetivos de Desarrollo Sostenible priorizados por el Grupo Adecco a nivel global:

- **OBJETIVO N° 4:** Educación de calidad (Meta 4.4)
- **OBJETIVO N° 5:** Igualdad de género y Empoderamiento de la Mujer (Meta 5.5)
- **OBJETIVO N° 8:** Trabajo decente y crecimiento económico (Metas 8.5, 8.6 y 8.8)
- **OBJETIVO N° 10:** Reducción de las desigualdades (Metas 10.2, 10.3, 10.4 y 10.7)

La opinión de nuestros grupos de interés

Para la edición 2021 del Reporte de Sustentabilidad, hemos decidido mantener la Matriz de Materialidad derivada de la encuesta que hicimos con nuestros grupos de interés en la edición anterior. Los resultados han sido los siguientes:



Asunto Material	Valoración (de 1 a 10)
Lucha contra el trabajo infantil	9,30
Promoción del trabajo decente	9,04
Lucha contra la discriminación laboral	8,88
Ética y lucha contra la corrupción	8,79
Diversidad en el mundo del trabajo	8,78
Lucha contra el trabajo forzoso	8,77
Equidad de género	8,76
Empleabilidad y desarrollo de carrera	8,71
Promoción DDHH en los negocios	8,69
Seguridad e higiene	8,65
Cuidado del medio ambiente	8,64
Comunicar de manera responsable	8,54
Conciliación vida familiar y laboral	8,43
Privacidad de la información	8,43

Capítulo 3

La sustentabilidad como estrategia de negocio



Adecco

Hacer que el futuro funcione para todas las personas

Nos guía la visión de posibilitar una empleabilidad sostenible para las personas y lograr empoderar a las organizaciones para que puedan optimizar su fuerza laboral.

A nivel global, en 2021 comenzamos a implementar elementos clave de nuestra estrategia Future@Work, con la cual buscamos tener un impacto positivo en la vida de aún más personas, mientras continuamos apoyando el crecimiento sostenible de nuestros clientes y contribuimos a crear sociedades más prósperas e inclusivas en general. Este enfoque incorpora consideraciones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), y refleja nuestra comprensión holística de la creación de valor. Para lograrlo, nuestra cultura se basa en tres pilares: poner a la gente primero, tener una mentalidad enfocada en el crecimiento y un espíritu colectivo.

El contexto actual nos pone ante el desafío de enfrentar diferentes tendencias externas que están impactando tanto nuestro negocio como el de nuestros clientes, quienes se enfrentan a un cambio fundamental en el mundo del trabajo debido a la incertidumbre, la digitalización, la personalización de los servicios y el auge de la economía del conocimiento y las plataformas. Ello se traduce en que las personas se ven obligadas a repensar sus actitudes frente al trabajo y son más propensas a considerar oportunidades temporales o independientes. Por otro lado, las empresas deben ser más ágiles, flexibles y receptivas. Sumado a ello, muchas de estas tendencias han sido amplificadas por el COVID-19, lo que nos ubica en un lugar de gran responsabilidad para asesorar y apoyar a individuos, clientes, gobiernos, instituciones y sociedad en general a desempeñarse en este ámbito que cambia drásticamente.



Las personas primero	Mentalidad enfocada en el crecimiento	Espíritu colectivo
Mediante una cultura emprendedora, diversa, igualitaria e inclusiva.	Los clientes primero, siendo ágiles y pensando sin límites.	Una visión colaborativa e innovación a escala.
Esto significa poner el bienestar de las personas por delante, siempre. Fomentamos la diversidad y la cultura igualitaria e inclusiva para las personas de todos los ámbitos de la vida (por ejemplo, independientemente del género, etnicidad, estilo de vida, discapacidad o la edad), asegurando al mismo tiempo la salud y la seguridad de nuestra gente, que siempre será primordial.	Fomentamos nuestro espíritu y cultura empresarial para ofrecer a nuestros clientes las soluciones que necesitan para resolver sus mayores desafíos. Respondemos rápidamente y nos adaptamos al cambio con formas ágiles de trabajar en una cultura que nos permite a todos pensar sin límites ni sesgos.	Nos comprometemos a tener una empresa, cultura y mentalidad únicas, mientras reconocemos nuestras diferencias. Trabajamos juntos/as para alcanzar nuestro propósito común (hacer que el futuro funcione para todas las personas). Brindamos innovación mediante la colaboración para satisfacer a nuestros clientes, a medida que desarrollamos nuestra cartera de soluciones.

Todos estos esfuerzos nos permiten contribuir directamente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, una visión compartida de un futuro mejor, más equitativo y sostenible, que requiere una acción decidida por parte de todos los sectores de la sociedad. En Adecco, estamos comprometidos/as a desempeñar nuestro papel.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N° 17: Alianzas para lograr los objetivos	<p>17.16) Fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen y promuevan el intercambio de conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, en particular los países en desarrollo.</p> <p>17.17) Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones.</p>

Trabajo en alianza con iniciativas internacionales

Creemos que una empresa sola no puede cambiar el mundo, pero trabajar en alianza con otras organizaciones puede tener un gran impacto. Por eso nos asociamos con otras instituciones con las cuales compartimos las mismas formas de pensar, los mismos objetivos y métodos, para lograr un mejor futuro para todos en el mundo laboral. Entre ellas se destacan:

- **Red Global de Aprendizaje (GAN).** Es una alianza mundial que tiene como objetivo vincular y promover iniciativas empresariales que generen oportunidades de empleo, especialmente para jóvenes y mujeres en situación de vulnerabilidad. A través del trabajo en articulación, busca promover el desarrollo temprano en habilidades profesionales requeridas por el mercado laboral.
- **Acuerdo por la Empleabilidad Juvenil del Mercosur.** La alianza fue fundada por Nestlé en Europa en el año 2014, con el propósito de ayudar a los y las jóvenes a prepararse para insertarse en el mundo profesional, expandiéndose posteriormente a los países del Pacífico en el año 2017 (Chile, Colombia, México y Perú).

Luego, en 2018, la alianza llegó a consolidarse en el Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), comprometiéndose a ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para jóvenes en los países implicados.

- **Programa EMPOWERED.** Esta iniciativa tiene como objetivo apoyar a 1.000 mujeres y hombres jóvenes en riesgo de exclusión social en países seleccionados de América Latina. A través de talleres de capacitación, el Programa equipa a los y las jóvenes con habilidades sociales y les ofrece asesoramiento en la búsqueda de empleo para facilitar una transición fluida al mercado laboral. Las organizaciones que apoyan la implementación del Programa a nivel local, proporcionan recursos humanos y físicos para fortalecer la focalización y el perfil de los/as jóvenes, entendiendo sus necesidades, contextos locales y las oportunidades de empleo en el mercado laboral. El Programa se centra en una solución única y eficaz para el empleo decente a través de apoyos específicos para el crecimiento profesional y personal de los/as jóvenes.

Gobernanza y gestión de la sustentabilidad

En Argentina poseemos una estructura organizacional para la gobernanza y gestión sustentable de la compañía. Desde el año 2013 contamos con un Comité Estratégico de Sustentabilidad.

El Comité Estratégico de Sustentabilidad está integrado por los y los miembros del Comité de Dirección y de la Gerencia de Sustentabilidad. Tiene a su cargo la definición de las estrategias, la identificación de desafíos y prioriza los objetivos en materia de sustentabilidad.

Los grupos de interés como aliados estratégicos en la gestión del negocio

Nuestra filosofía de trabajo se basa en la creencia de los beneficios que aporta la articulación con nuestros grupos de interés. Consideramos que juntos podemos inspirar, influenciar y empoderar a otros para transformar sus formas de trabajo y generar un mayor impacto en la sociedad.

Nuestro compromiso es escuchar, entender las expectativas de los grupos de interés y ponerlas en equilibrio con los intereses del negocio. Por ello, trabajamos activamente junto con nuestro personal y sus familias, accionistas, clientes, candidatos/as, colaboradores/as y proveedores, también junto a la comunidad, organismos públicos (tanto nacionales, provinciales como municipales) y organizaciones de la sociedad civil.

El conocimiento y comprensión de las opiniones de quienes se ven impactados por nuestras operaciones, nos permite desarrollar programas e iniciativas que respondan a sus expectativas, y a través de los cuales gestionamos nuestro negocio de manera responsable.

A continuación describimos a nuestros Grupos de Interés, que se ven afectados y que involucran a la compañía en el habitual ejercicio de sus operaciones, así como los principales canales de comunicación:

Grupo de Interés	Descripción	¿Cómo nos vinculamos?
Comunidad	Personas y organizaciones ubicadas en zonas cercanas a las unidades de negocios alcanzadas por los programas de inclusión, ejecutados por Adecco Argentina.	Mediante programas y talleres que promueven la capacitación e inclusión laboral. Ellos incluyen actividades de voluntariado corporativo, jornadas de diálogo y evaluación y reuniones con referentes sociales.
Organizaciones de la Sociedad Civil	Organizaciones sociales que trabajan en temas de inclusión: discapacidad, trabajo con jóvenes, personas mayores de 45 años, erradicación del trabajo infantil, voluntariado corporativo.	A través de alianzas para el desarrollo de programas, jornadas de diálogo y evaluación, reuniones formales, capacitaciones y eventos.
Clientes	Empresas multinacionales, nacionales o locales, a las cuales se les brindan distintos servicios y soluciones para una mejor gestión de los recursos humanos de su empresa.	Ofreciendo servicios que tienen un impacto social positivo, de alta calidad e innovación constante. Nuestro contacto permanente se traduce en una atención personalizada respaldada por encuestas de calidad. Además, contamos con un newsletter mensual con información relevante para este público.
Personal interno y sus familias	Son todas aquellas personas que trabajan en Adecco Argentina y su grupo familiar directo.	Por medio de políticas de formación y desarrollo que apuestan a promover el conocimiento, el talento, la diversidad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Los canales más habituales son intranet, comunicados internos, evaluación de desempeño, eventos internos, encuesta de clima organizacional, programas de capacitación, desayunos con el Director General y entrevistas de egreso.
Accionistas	The Adecco Group	A través de la generación de reportes periódicos, conferencias telefónicas, Memoria y Estados Contables, y el Reporte de Sustentabilidad. Todos estos documentos buscan generar valor a largo plazo y la máxima transparencia informativa para la toma de decisiones.

Asociados/as	Son todas aquellas personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes para desempeñar tareas específicas, y cubrir las necesidades cíclicas y estacionales de producción en un determinado cliente.	Haciendo valer sus derechos, protegiendo su salud, dignidad e integridad mediante el cumplimiento de todas las exigencias en materia de seguridad e higiene. Ofrecemos atención en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicaciones a través de redes sociales y el sitio Mi Cuenta Adecco, y cursos de formación.
Candidatos/as	Son las personas que se postulan con la intención de ser seleccionadas para ocupar un puesto eventual, permanente o por proyecto en nuestras empresas cliente.	Brindando una atención de calidad, un trato cordial y buen asesoramiento para su desarrollo profesional. Ofrecemos atención en sucursales, encuestas de satisfacción, comunicaciones a través de redes sociales y cursos de formación.
Proveedores	Son empresas que proporcionan bienes y servicios, insumos, etc., necesarios para el desarrollo de nuestras actividades.	Fomentando la ética y la transparencia, y con relaciones basadas en el respeto mutuo. Exigimos que adhieran a nuestro Código de Conducta, y al mismo tiempo que reciban un pago justo y según los tiempos acordados durante su contratación. Ofrecemos atención telefónica, Sitio Web, Encuesta de Proveedores, Reuniones, relación y comunicación constante.
Estado	Nacional, provinciales y municipales.	A través de diálogos formales, audiencias y participación en mesas de trabajo. El objetivo siempre es generar desarrollo económico y social mediante la creación de puestos de trabajo e inversiones.
Medios de Comunicación	Gráfica, digital, audiovisual.	Mediante la generación de información con valor social que brinda datos sobre tendencias de la industria y prácticas de sustentabilidad. Generamos comunicados de prensa, ofrecemos entrevistas y participamos en reuniones de diálogo propias y de terceros.



Respeto a los derechos humanos y laborales

Somos un negocio de personas para personas, que influye en su vida laboral todos los días. Estamos comprometidos/as con la integración justa y las prácticas éticas de contratación y el respeto por los derechos de los trabajadores/as en nuestras operaciones comerciales.

Nuestros compromisos y actividades son guiados por los convenios laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o los Principios Rectores para las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU, como también por estándares específicos del sector como son el Código de Conducta de la Confederación Mundial del Empleo y el Convenio 181 de la OIT sobre Agencias Privadas de Empleo. Además, a nivel global nuestro Grupo es firmante del Pacto Global de la ONU.

Creemos que nuestros servicios y soluciones aportan muchos beneficios, particularmente en las áreas de

empleabilidad y acceso al trabajo y, por lo tanto, a los medios de subsistencia. Ponemos especial énfasis en incrementar la participación laboral de grupos subrepresentados a través de la mejora, la capacitación y la colocación en puestos de trabajo con nuestros clientes. También trabajamos con nuestros clientes para crear el entorno propicio para que prospere el talento diverso.

Además, promovemos la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en la contratación y el empleo.

Nuestra estrategia de sustentabilidad en lo relativo a los DD.HH. se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de la siguiente manera:

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas	Acciones
ODS N°5: Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. • Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promovemos una cultura del respeto e igualdad de oportunidades y basa sus decisiones exclusivamente en los méritos y capacidades de cada persona. Además, tenemos un compromiso expreso en la lucha contra el acoso laboral.
ODS N°8: Trabajo decente	<ul style="list-style-type: none"> • Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. • Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. • Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulamos nuestra actividad con un estándar global sobre Derechos Humanos y Laborales para guiar el comportamiento esperado por parte del Grupo Adecco y su cadena de valor. • Firmamos compromisos explícitos con los principales lineamientos e iniciativas internacionales en la materia. • Capacitamos a nuestro personal interno en cuestiones de derechos humanos para que lo incorporen a su actividad cotidiana. • Formamos parte de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil para fomentar su erradicación y prevención.



Pilares fundamentales para el respeto y la promoción de los derechos humanos

A través de nuestro Código de Ética y Conducta, de aplicación mundial, trabajamos para aplicar los pilares fundamentales para el respeto y la promoción de los derechos humanos:

No discriminación: El compromiso del Grupo Adecco es promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades. No discriminamos en función del género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política. Cuando elegimos el personal en misión para un cliente o la persona que tenemos que promocionar, la decisión se basa única y exclusivamente en los méritos y capacidades de esa persona.

Lucha contra el acoso laboral: Mantenemos un ambiente de trabajo positivo en el que las personas tienen la libertad de aprender de sus éxitos y también de sus errores, pudiendo con ello crecer profesionalmente. Luchamos contra el acoso laboral.

Compensaciones: En el Grupo Adecco nos esforzamos por ofrecer compensaciones económicas justas y competitivas a nuestros trabajadores/as y personal en misión.

Confidencialidad en los datos privados de los colaboradores: Protegemos la información más delicada, adoptando las medidas necesarias para mantener su confidencialidad, para evitar que salga a la luz de forma inadecuada e impedir la

destrucción indebida de dicha información. De igual manera, respetamos los derechos de privacidad de nuestros trabajadores/as y personal en misión. Para evitar el incumplimiento de las leyes con respecto a la privacidad de los datos, cuando es necesario recogerlos sobre los candidatos, pedimos y conservamos solo la información necesaria por ley o para nuestro negocio.

Trabajo decente: eliminación de cualquier forma de trabajo forzado, de la explotación infantil y de la discriminación con respecto al empleo, libertad de asociación: En el Grupo Adecco reconocemos la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT) sobre los Principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar unas condiciones de trabajo decentes.

Seguridad y cumplimiento de la legislación vigente: En el Grupo Adecco realizamos un esfuerzo consciente para asegurar que nuestros entornos y prácticas de trabajo sean seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente. De todos los empleados del Grupo Adecco esperamos que cumplan la legislación de prevención de riesgos laborales aplicables cuando se ponga a disposición de los trabajadores/as.



Prevención y erradicación del trabajo infantil

En Adecco Argentina no toleramos ninguna forma de trabajo infantil. Consideramos que el trabajo infantil es una problemática social que vulnera los derechos de la niñez. Por eso, creemos que su complejidad requiere la acción coordinada de múltiples actores sociales e instituciones que deben interactuar e intervenir en forma articulada.

En línea con nuestro Código de Ética y Conducta, velamos por la abolición de la explotación de trabajo infantil, tal como se define en la Sección 3 de la Convención 182 de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, formamos parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, la cual funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, y está presidida por la CONAETI. Su Comité Directivo coordina la ejecución y el monitoreo de los programas seleccionados para desarrollarse en este ámbito.

Las empresas que participan realizan acciones conjuntas sumando esfuerzos, recursos y compartiendo experiencias, lo que aumenta la efectividad de sus acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

Apoyo a personas refugiadas

Estamos convencidos de que podemos desempeñar un papel importante en el apoyo a las personas desplazadas mientras buscan integrarse en sus nuevas comunidades anfitrionas y comenzar a reconstruir sus vidas y medios de subsistencia, contribuyendo para que los refugiados/as puedan adquirir las habilidades necesarias y obtener las oportunidades laborales que les permitan prosperar.

El Grupo Adecco cuenta con una [Declaración sobre Refugiados](#), y a nivel local hemos firmado, junto a otras 9 empresas, un compromiso con ACNUR en pos de promover la inserción socioeconómica de personas refugiadas en el marco de la iniciativa "Talento sin Fronteras Argentina". Además, hemos sido autores del informe "La realidad invisible: la integración pendiente de los migrantes en Argentina".

Espacios de intercambio para promover la sustentabilidad

En 2021 hemos participado en los siguientes espacios para promover la articulación con otros actores:

- Red de Empresas Inclusivas de Uruguay
- Iniciativa Público Privada por la Igualdad de Género (GCBA)
- AmCham Diversity
- R.E.D. Di Tella
- VALOS
- Directorio Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

Capítulo 4

Candidatos & Asociados



Adecco

Ayudamos a vincular a las personas con el empleo que necesitan

Como un negocio de personas centrado en proporcionar soluciones de talento y servicios de asesoramiento, imaginamos un mundo en el que todas tienen la oportunidad de participar en el mercado del trabajo.

Nuestra experiencia y herramientas conectan a las personas con oportunidades de empleo, sumado a nuestro rol de asesorar a las personas en sus carreras y ayudarlas a desarrollar sus capacidades.

Desde nuestra gerencia de sustentabilidad, trabajamos de manera coordinada con los y las responsables de selección y consultores de búsqueda para facilitar la inclusión de grupos vulnerados, y para desterrar cualquier forma de discriminación, teniendo como eje la valoración de las personas con base en sus capacidades para los puestos requeridos.

Contamos con una Política explícita de no discriminación en las búsquedas laborales para seleccionar talento por capacidades, garantizamos los derechos mediante la obligatoriedad de estar cubiertos por los convenios colectivos del trabajo, promovemos la empleabilidad de las personas jóvenes a través de las iniciativas como “CEO POR UN MES”, generamos conciencia sobre la importancia del trabajo decente a través de un lugar destacado en nuestras comunicaciones con los Candidatos/as & Asociados/as, y brindamos herramientas de formación en nuestros canales de comunicación para promover la autoformación para la empleabilidad.

A lo largo de la crisis provocada por la pandemia, nuestro principio ha sido poner a las personas en primer lugar, enfocándonos en garantizar el bienestar y la seguridad de nuestros Candidatos & Asociados, y en encontrar trabajo para aquellos cuyos medios de vida se han visto afectados por la crisis.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N°5: Igualdad de Género	<p>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.</p> <p>5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</p>
ODS N°8: Trabajo Decente	<p>8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>



¿Quiénes son nuestros Candidatos/as?

Son todas aquellas personas que se acercan a nuestras sucursales solicitando empleo y participan en los procesos de selección que Adecco lleva adelante.



¿Quiénes son nuestros Asociados/as?

Son todas aquellas personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes y que hacen posible la calidad del servicio que brindamos.

Red de sucursales adaptadas al contexto sanitario

Contamos con operaciones en Uruguay y Argentina, en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires, Córdoba, Chubut, Mendoza, Neuquén, Salta, San Luis, Santa Fe y Tucumán.

Sin embargo, debido al contexto sanitario, durante 2021 hemos operado de manera remota, con el objetivo de tomar todas las medidas y precauciones necesarias para garantizar que nuestra gente esté sana y segura en el ámbito laboral.

El detalle con las direcciones de cada uno de nuestras oficinas se puede conocer visitando el siguiente enlace:

<http://www.adecco.com.ar/ciudad/capital-federal/>



Portal web para facilitar las oportunidades de empleo

El portal de empleo <https://empleo.adecco.com.ar/> es el lugar donde las personas pueden acceder a las ofertas de trabajo y aumentar las posibilidades de mejorar su posición laboral. A través del mismo se pueden cargar los CVs y buscar ofertas laborales disponibles.

Además, por medio de la Dirección de Servicios y Calidad, generamos estrategias de relevamiento, atención y seguimiento sobre las necesidades que pueden presentar los candidatos. También implementamos diferentes acciones de desarrollo, conversión, fidelización y atracción que generen valor agregado y conformidad en el retorno de cada uno de ellos.

Cantidad de registros de Candidatos en Adecco Empleo en 2021	14835
---	--------------

Cantidad de personas contratadas (Asociados)	Año 2021
Adecco Argentina	7754
Adecco Recursos Humanos	4355
Adecco Specialties	340
Total	12449

Cantidad de contratos generados	Año 2021
Adecco Argentina	8518
Adecco Recursos Humanos	5586
Adecco Specialties	352
Total	14456

Un aspecto destacado de 2021, es que hemos rediseñado el Portal Digital exclusivo para Asociados. Las principales ventajas que brinda, son poder contar con los recibos de sueldo digitales sin tener que acercarse a la sucursal, acceder a todas las noticias e información que necesitan tener en tiempo real y a solo un clic, disponer de las herramientas de formación para que puedan seguir desarrollando su potencial con nuestros cursos e-learning

especialmente seleccionados para acompañar su crecimiento, brindar toda la documentación y manuales que necesitan, el Programa de Referidos mediante el cual les acercamos nuestras búsquedas destacadas para que puedan referir a sus familiares y amigos, y el sistema de consultas online para poder contactar a su referente de sucursal desde un único lugar.

Política de “no discriminación” en la publicación de avisos

Un aspecto clave al momento de promover la diversidad en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación en la que se pudiese llegar a incurrir, es cuando se publican las búsquedas laborales. Para afrontar dicho desafío, desde nuestra Gerencia de Sustentabilidad se ha fijado una política de publicación de avisos que se debe utilizar de forma obligatoria, y contamos con un diccionario de títulos inclusivos de género neutro que regula el uso de los nombres de los puestos de forma correcta.

Por otra parte, como empresa líder en el rubro consideramos que tenemos la responsabilidad de jerarquizar la actividad e ir instalando temas de vanguardia en la agenda del mercado laboral. Es por ello que capacitamos a nuestros Selectores para que cuenten con las herramientas necesarias para sensibilizar a los clientes sobre las ventajas y oportunidades que presenta la diversidad en el ámbito laboral, con el objetivo de que puedan aprovechar así el potencial de talento que presentan los grupos vulnerables.

Legenda que se incluye al final de cada aviso que publicamos:

“El compromiso de Adecco es promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades. No discriminamos en función del género, religión, etnia, nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política. Cuando elegimos el personal para un cliente, la decisión se basa única y exclusivamente en los méritos y capacidades de esa persona. Adecco no solicita dinero a cambio de sus servicios. Participar de una búsqueda con nosotros es parte de nuestro compromiso y tarea. Por ello, postularte y participar en una oferta de empleo es GRATIS”.

En este sentido, contamos con un Argumentario de Servicios con foco en Diversidad e Inclusión (D&I) para que desde el primer momento, los/las selectores/ras actúen como agentes de cambio y promotores de la temática. De esta manera, les brindamos consejos para reclutar de manera inclusiva, focalizándose en el perfil del talento y en su potencial como personas, para que puedan avanzar y presentar en las ternas perfiles que salgan de la norma y la generalidad, sin descuidar los requisitos excluyentes para la posición. También capacitamos a nuestro personal para que sepan cómo abordar las entrevistas laborales con perspectiva de género, o cómo entrevistar a una persona con discapacidad, a una persona mayor de 45, o a un atleta.



El respaldo legal de trabajar con nosotros

Nuestra marca empleadora es una garantía de las condiciones laborales en la cual se desempeñan quienes son contratados por nuestra compañía. Ello incluye procedimientos claros tendientes a erradicar los prejuicios que cualquier Candidato/a pudiese llegar a tener con respecto a cuestiones de informalidad en su contrato laboral y la igualdad de derechos mediante convenios colectivos. Por ejemplo: nadie puede cobrar menos de lo que marca la ley, siempre se debe estar dentro del sindicato al que se pertenece por categoría, se debe pagar el mismo sueldo que la gente que está trabajando en la categoría pertinente, Adecco nunca cobrará por recibir un CV ni se quedará con un porcentaje de la remuneración del contratado, y el cliente deberá firmar que no tiene ningún otro empleado haciendo las mismas tareas cobrando distinto.

Otro aspecto importante son las cuestiones vinculadas a la seguridad. Entre las ventajas se destacan que todas las personas seleccionadas y contratadas por Adecco que trabajan para nuestros clientes, cuentan con todo el respaldo legal y el conocimiento de nuestro equipo de trabajo para prevenir accidentes y enfermedades laborales, y el monitoreo de estadísticas sobre siniestralidad por cliente, con base a lo cual realizamos visitas en forma periódica a establecimientos de terceros en los que nuestro personal presta servicios con el fin detectar posibles riesgos y realizar las recomendaciones correspondientes.

Indicadores de Salud y Seguridad 2021

2021		
Clasificación	Días perdidos	Horas perdidas
Accidentes Laborales	5074	45666
Enfermedades Profesionales	21	484
Accidentes In Itinere	64	1749
Total	5159	47899

Visitas a establecimientos de terceros

En 2021 realizamos más de 100 visitas a establecimientos para relevamiento, capacitación, verificación y recomendaciones en cuestiones de seguridad e higiene a nuestros clientes.

Capacitación

Mediante diferentes modalidades (presencial, remota o e-learning), se capacitaron a los asociados de diferentes clientes, en los riesgos generales y específicos asociados a sus tareas, plan de emergencia, procedimientos de seguridad, COVID-19, etc., contabilizando más de 4800 hrs. de formación en la materia.

Sindicatos

Empresa	AA	ARH	ASP
Relación Laboral	Cantidad		
Trabajo Permanente tiempo parcial	153	168	4
Trabajo Permanente tiempo completo	4748	1991	542
Trabajo de Temporada	4	328	1
A tiempo parcial determinado	1	15	1
A tiempo completo determinado	13	350	24
Pasantías Ley 26427 c / OS		7	
Trabajador Discapacitado	1	1	
CCG Limón, Tucuman, Salta, Jujuy		207	
Total	4920	3067	572



Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total
002/88 - Lecheros	25	0,51				
018 / 75 - Bancarios	1	0,02	1	0,03	2	0,35
027 / 88 - SMATA - FAATRA Talleres	2	0,04	1	0,03		
040 / 89 - Transportistas	334	6,79	46	1,50		
042 / 89 - Sanidad - Laboratorios	34	0,69	9	0,29		
056 /75 - Carne	53	1,08	14	0,46		
060 / 89 - Gráficos Bonaerense	27	0,55	2	0,07		

Sindicatos

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total
006 / 89 - Molineros	94	1,91		0,00		
007 / 89 - Químicos y Petroquímicos	89	1,81	10	0,33		
007 / 89 - Químicos y Petroquímicos - Baterías			1	0,03		
085 / 89 - Vitivinícola	293	5,95	86	2,80		
086 / 89 - Pintura	26	0,53		0,00		
1039 / 39 "E" -Dupont			2	0,07		
108 / 75 - Sanidad - Institutos sin internación	1	0,02		0,00		
120 / 75 - Sanidad - Droguerías	43	0,87	4	0,13		
122 / 75 - Sanidad- Clínicas y Geriátricos			2	0,07		
13 / 90 - Textiles - Empleados	1	0,02		0,00		
1265 /12 - E-SMATA C/ Honda			50	1,63		
130 / 75 - Comercio	610	12,40	304	9,91	150	26,22
1301 / 2012 "E" Weiner Laboratorios - Sanidad			3	0,10		
131 / 75 - Televisión - Canales de Aire	16	0,33		0,00		
1313 /13 E- ATGAS - Ecogas S.A.	7	0,14				
1366 /14 "E" Dragado y Balizamiento	41	0,83				
1482 / 15 - SMATA - Toyota	393	7,99				



Sindicatos

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total
1485 /15 E-Unión Ferroviaria			17	0,55		
150 / 75 - Ceramistas	26	0,53	2	0,07		
152 /91 - Aguas Gaseosas	1	0,02				
154 / 91 - Viñateros	1	0,02	154	5,02		
157 / 91 - Perfumistas	53	1,08	3	0,10		
161 / 75 - Industria del Pescado - Rama Filete (PyMe)	135	2,74				
179 / 75 - Caucho Obreros	40	0,81				
188 / 96 E-SMATA - Magneti Marelli Denso S.A.	2	0,04	6	0,20		
198 / 96 E-IND Tractor J Deere			176	5,73		
244 / 94 - Alimentación	148	3,01	38	1,24	2	0,35
252 / 95 - Sup. Metalúrgicos - Rama Mat no Ferrosos	2	0,04				
260 / 75 - Metalurgicos	1199	24,36	177	5,77		
273 / 96 - Pasteleros - Heladeros	1	0,02				
308 / 75 - Viajantes de comercio			1	0,03		
313 / 75 - Espectáculos Públicos					6	1,05
335 / 75 - Madereros	15	0,30				
338 / 75 - Cuero - Obreros Curtidores Pielés Ovinos	10	0,20				



Sindicatos

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total
362 / 03 Gastronómicos - Hoteles 4 y 5 estrellas	22	0,45	4	0,13		
387 / 04 - Algodón			1	0,03		
389 / 04 - Gastronómicos - Hoteles y Restaurantes	29	0,59	8	0,26		
401 / 05 - Gastronómicos - Serv. Comedores y Refrig.	5	0,10	10	0,33		
409 / 05 - Gráficos - Resto del País	4	0,08				
414 / 05 - Farmacia	4	0,08				
419 / 05 - Plásticos	113	2,30	60	1,96		
420 / 05 - Aceiteros	2	0,04				
446 / 06 - Desmontadores de Algodón			3	0,10		
449 / 06 - Petroleros Privados - Refinerías			7	0,23		
500 / 07 - Textiles Obreros	25	0,51				
501 / 07 - Confección Indumentaria	3	0,06				
506 / 07 - SOIP (PyMEs) - Industrias del Pescado	53	1,08				
507 / 07 - Administ - Empresas Vigilancia			1	0,03		
508 / 07 - Carga y Descarga	14	0,28	79	2,57		
547 / 08 - Comercio - Actividad Turística	1	0,02				
553 / 09 - Entidades Dep. y Civ.	4	0,08				



Sindicatos

Descripción	Adecco Argentina		Adecco RRHH		Adecco Specialties	
	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total	Cant Pass	% Total
574 / 10 - Recibidores de Granos Acopio			21	0,68		
575 / 10 - Cerveceros - Empleados y Obreros			54	1,76		
589 / 10 - Encarg. de Edificios Propiedad Horizontal			1	0,03		
592 / 10 - Petroleros Privados - Gas Licuado	3	0,06				
607 / 10 - Carne Procesadores de Aves	26	0,53				
605 / 10 - Petroleo y Gas privado de Chubut			0	0,20		
609 / 10 - Sanidad Sin Int. Rosario			3	0,10		
611 / 10 - Petroleros Jerárquicos Patagonia Austral			1	0,03		
637 / 11 - Petroleros Jerarq. Neuquen, RN y LP			41	1,34		
639 / 11 - Recibidores de Granos Control Peso y Calidad			2	0,07		
641 / 11 - Petroleros Jerarq. Cuyo			15	0,49		
642 / 12 - Vidrios - Obreros	12	0,24	2	0,07		
643 / 20 - Petroleros Privados - Yacimientos			8	0,26		
644 / 12 - Petroleros Priv. Río Negro y Neuquen y la Pampa	2	0,04	74	2,41		
688 / 14 - Call Center	11	0,22				
712 / 15 - Telefónicos	7	0,14				
720 / 15 - Papeleros. Fabricación de papel y celulosa	14	0,28				
74 / 99 - Maestranza y Limpieza - Maestranza	5	0,10				
740 / 16 - SMATA - Acara Concesionarios	23	0,47	9	0,29	2	0,35
746 / 17 - Vestido Obrero	2	0,04				
757 / 29 - Papeleros Rama Corrugado	5	0,10				
913 / 07 - SMATA VUTEQ Arg.	4	0,08				
976 / 08 - Sanidad Biogénesis Bago	1	0,02				
CCT 127 / 12 "E" Latin Bio S.A.	6	0,12				
CCT 653 7 04 "E" Azúcar			3	0,10		
Total		4921		3069		572

Estudios para Promover la Empleabilidad de los Candidatos & Asociados

- **Radiografía de los jóvenes argentinos en el mercado laboral.** Es un trabajo que realizamos para conocer su situación cuando estaban dando sus primeros pasos en el mercado laboral o que buscaban ingresar en el mismo cuando llegó la pandemia. Entre los resultados se destacan que la mayoría aseguró desconocer programas de empleo joven, que un gran porcentaje de ellos (39%) quiere volver a trabajar en la oficina, y que valoran del home office la flexibilidad y el ahorro en transporte, pero reconocen la falta de pertenencia al lugar donde trabajan al no contar con el espacio necesario para trabajar y estar con sus colegas.
- **Los perfiles más buscados en Argentina.** Es un relevamiento que realizamos en abril para conocer qué posiciones lideraron las búsquedas en el primer trimestre del año. Los resultados muestran que lo más solicitado por las empresas a la hora de contratar nuevo personal, es que las personas cuenten con experiencia laboral (60%), posean título universitario o terciario (49%), valoran las habilidades blandas (49%), el manejo de herramientas informáticas (36%) e idiomas (23%), y también, que vivan cerca del lugar de trabajo (25%).
- **Relevamiento sobre la problemática del empleo.** El trabajo, del que participaron más de 2200 personas, se realizó con motivo de la conmemoración del Día Internacional del Trabajador. Entre los resultados se destaca que 8 de cada 10 aseguraron que cada vez es más difícil conseguir un trabajo.
- **El año que vivimos en Home Office.** Al cumplirse el primer aniversario del comienzo del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), realizamos un estudio con más de 3.700 trabajadores para conocer cómo se adaptaron, qué ayuda recibieron por parte de sus empleadores y qué esperan de este nuevo formato laboral.
- **Relación de vida personal-laboral luego de más de un año y medio de trabajo remoto y pandemia.** Es un estudio que realizamos para saber cuál es la situación con relación a los resultados de la pandemia y cómo manejan el estrés que conlleva. Participaron más de 2 mil personas.
- **Cómo afecta el sueño de los trabajadores la pandemia.** Para responder a la pregunta, encuestamos a 1226 en todo el territorio argentino durante junio 2021. El estudio reflejó que lo que más les quita el sueño a los argentinos es la situación económica, el trabajo y la situación generada por el COVID-19.
- **Trabajo híbrido.** Un estudio realizado por el Grupo Adecco a nivel global determinó que, pese a lo que se creía, las personas jóvenes son quienes más tiempo quieren pasar en la oficina. Los datos surgen del Resetting Normal 2021, un estudio global realizado por el Grupo Adecco que se centra en las perspectivas a partir de 2021. Participaron 14.800 encuestados de 25 países, entre ellos, empleados de oficinas de Argentina, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Dinamarca, México, Noruega, Países Bajos y Suiza.



“CEO por un Mes”

Nuestro programa ‘CEO POR UN MES’ está destinado en concreto a jóvenes ambiciosos de gran talento, a quienes se les proporciona una oportunidad que les cambiará la vida. Estos jóvenes pueden potenciar su capacidad de inserción laboral y de acceso al empleo, pues aprenden trabajando en la dirección de una empresa multinacional líder en su sector.

En la edición 2021 seleccionamos a Ewhen Jardon Angonoa, un joven de 20 años, como el nuevo “CEO POR UN MES”.

El proceso de selección de “CEO POR UN MES” comenzó con 4.000 jóvenes aspirantes, para luego continuar por diferentes etapas; 360 de ellos tuvieron que enviar un video de presentación, de los cuales, solo 75 accedieron a completar tres exámenes para explayar mejor sus aptitudes. 24 fueron seleccionados para participar de los Assessments grupales y solo 6 de ellos pasaron al Assessment Final con el CEO Leandro Cazorla. A su vez, solo 3 jóvenes tuvieron una entrevista uno-a-uno con el CEO y finalmente se obtuvo al seleccionado.

Además, en el marco del programa a nivel global, el Grupo Adecco realizó la encuesta CtheFuture 2.0 (Future leaders on the future work). Allí entrevistamos a los candidatos/as que aplicaron a CEO por un Mes, para conocer lo que piensan los próximos líderes sobre el futuro del trabajo. Los principales hallazgos revelan que el bienestar mental es de suma importancia, que los títulos universitarios no son tan importantes como solían ser para los líderes senior en los negocios, que la demanda de habilidades blandas en los líderes está en aumento, y que el futuro es flexible.



Difundimos conceptos de sustentabilidad a través de las redes sociales

En el marco de la campaña #TalentoSinEtiquetas, continuamos difundiendo mensajes destinados a promover la diversidad y la sustentabilidad en el ámbito laboral. Algunos de los temas abordados han sido la brecha salarial, el Mes de la Mujer, desocupación, los obstáculos para el crecimiento profesional y el Día del Trabajador.

#TalentoSinEtiquetas es nuestra campaña de concientización que busca resaltar el valor de diferentes grupos laboralmente relegados, mostrando las capacidades y talentos que los hacen igualmente aptos para trabajar. Creemos que es fundamental mostrar que detrás de cada una de estas "etiquetas", hay personas con aptitudes, capacidades, habilidades, conocimientos y talentos que no se definen por los rasgos externos.

Desde Adecco trabajamos para revertir esta tendencia y construir una cultura de trabajo más inclusiva.

En Argentina las mujeres ganan **un 22.6% menos** que los hombres en los mismos puestos de trabajo.

¿Qué pasaría si eliminamos estos casilleros de todos los CVs?



Nombre y Apellido
Género
Edad
Nacionalidad

Habilidades - Idiomas - Experiencias



Eventos de Capacitación y Engagement para Candidatos/as en 2021

Fecha	Evento	Aliado
24 de febrero	Taller sobre Empleabilidad	Programa Ágora
5 y 6 de mayo	Jornadas de Trabajo Económicas	WorkTec
10 de mayo	Capacitación sobre Ergonomía	Programa Ágora
19 y 20 de mayo	Jornadas de Trabajo IT	WorkTec
19 y 20 de mayo	Jornadas de Trabajo Ingenierías	WorkTec
10 de junio	Taller sobre Empleabilidad	UNSL
Junio	Simulacro de entrevistas	Fundación Cimientos
16 de junio	Taller sobre Empleabilidad	Oficina de Empleo Luján
23 y 24 de junio	Taller sobre Empleabilidad + Simulacro de entrevistas	Facultad de Ciencias Económicas UNC
18 de agosto	Simulacro de entrevistas	Programa Empujar





Fecha	Evento	Aliado
27 de agosto	Taller sobre Empleabilidad	Programa Buen Trabajo UTN Bahía Blanca
08 de septiembre	3er Encuentro de Jóvenes del Mercosur – Taller de empleabilidad: “Mi primera búsqueda laboral: armado de CV, aptitudes, autoconocimiento y tips para entrevistas virtuales”.	Nestlé
30 de septiembre	Taller sobre Empleabilidad	Programa Buen Trabajo UTN Bahía Blanca
12 y 13 de octubre	Taller sobre entrevistas grupales y AC	Barrio Mugica
Octubre	Encuentro Nacional Virtual de Jóvenes	Charla sobre Empleo Joven y Tips de empleabilidad. A cargo de Carla Cantisani, Directora de Servicios y Calidad de Adecco Argentina & Uruguay.
17 y 19 de noviembre	Taller sobre Empleabilidad + Simulacro de entrevistas	
18 de noviembre	Taller sobre Empleabilidad	Pasantes UCA
24 de noviembre	Jornadas Empleo UNS	Universidad Nacional del Sur
26 de noviembre	Taller sobre Venta y Negociación	Barrio Mugica

Capítulo 5

Clientes



Adecco

Ayudamos a nuestros clientes a entender las claves del futuro del trabajo

Como asesores de confianza en soluciones de recursos humanos, ayudamos a los clientes a optimizar su talento, transformar su fuerza laboral y desarrollar la empleabilidad. Nuestros servicios contribuyen a que las personas puedan alcanzar y superar su potencial, conectándolas con oportunidades. Nuestras soluciones permiten a nuestros clientes optimizar sus necesidades de talento y modelos organizativos para alcanzar sus objetivos. Mientras que nuestro firme compromiso de operar de manera responsable tiene como objetivo construir un mejor mundo del trabajo para todas las personas.

En 2021 el contexto de pandemia ha empujado a las empresas a reevaluar sus prioridades o su modelo de negocio para mantener su ventaja competitiva. Todos los sectores se han visto afectados, acelerando el cambio hacia una mayor digitalización, un mayor enfoque en la creación de resiliencia, una transición más rápida hacia una industria más inteligente y un compromiso real con la sostenibilidad. La guerra por el talento está en pleno apogeo; el trabajo híbrido llegó para quedarse; las habilidades aptas para el futuro son un objetivo difícil de alcanzar; mientras que la diversidad y la inclusión se han vuelto imprescindibles para todos.

En este escenario, nuestra estrategia de sustentabilidad nos permite ofrecer asesoramiento a las empresas cliente para que puedan evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y a destacar las ventajas competitivas que implica tener una plantilla diversa. Además, contamos con programas específicos para que diferentes grupos vulnerables puedan ser incorporados al mundo laboral sin ser discriminados, y generamos conciencia a través de nuestras comunicaciones corporativas sobre las temáticas de inclusión laboral de grupos vulnerables.

Además, con el objetivo de transformar la experiencia de nuestros clientes, hace 5 años quienes conformamos la empresa nos embarcamos en un proceso de transformación cultural con el objetivo de ubicar al cliente en el centro de nuestro negocio y construir un modelo que asegure la satisfacción y lealtad de quienes depositan su confianza en nosotros. Gracias a ello, su voz llegó a todos los rincones de la organización convirtiendo a los colaboradores/as en protagonistas, haciendo de la mejora continua nuestra filosofía de gestión, rediseñando nuestros procesos para hacerlos más ágiles, invirtiendo en tecnología e innovando en nuestro modelo de servicio para elevar nuestra propuesta de valor. Este es nuestro proyecto Customer Centricity.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N°5: Igualdad de Género	<p>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.</p> <p>5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</p>
ODS N°8: Trabajo Decente	<p>8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>

Nuestros clientes en números



Cientes
2552



Ventas
13.334.939.109

Clientes por segmento	
Cientes Chicos	872
Cientes Medianos	1147
Cientes Grandes	533
Total	2552

Promovemos un futuro laboral más inclusivo

En la actualidad, los modelos empresariales se encuentran transitando transformaciones culturales en donde la diversidad ha adquirido un valor estratégico. Los criterios de la diversidad y la inclusión (D+I) están siendo incorporados dentro de sus políticas, formando parte de sus principios generales y de cada propuesta de valor. Las tendencias indican que la diversidad corporativa está pasando a convertirse en un elemento estructural y transversal de todas las empresas.

En este sentido, asesoramos a nuestros clientes para que puedan fortalecer la D+I dentro de sus equipos de trabajo, ayudándolos a introducir en sus organizaciones la mirada D+I con espacios para la sensibilización, concientizando al personal para que los procesos de contratación y promoción se encuentren libres de sesgos, estimulándolos a que incorporen protocolos para la eliminación de la violencia y el acoso en el entorno laboral, brindando comunicaciones más inclusivas, implementando los CVs ciegos en los procesos de selección, sugiriendo la adecuación de la infraestructura en donde sea necesario, promoviendo evaluaciones de desempeño libres de sesgos, sugiriendo beneficios que apoyen el equilibrio entre la vida personal y laboral, y promoviendo políticas activas para la contratación de poblaciones vulneradas.

Conscientes de la importancia que juega la comunicación, en 2021 editamos un Newsletter dirigido a clientes donde abordamos temas clave de la D+I, como son el desafío del equilibrio trabajo y vida personal en tiempos de pandemia, el potencial del talento de los atletas en el ámbito laboral, el voluntariado y la creación de valor social, el propósito, las estrategias de sustentabilidad adaptadas al nuevo contexto, la inclusión laboral trans en el sector privado, el rol de las masculinidades en los procesos de D+I, las paredes de cristal y desigualdad de género, la diversidad de pensamientos en las organizaciones, cómo fortalecer la comunicación intercultural dentro de las organizaciones, y los sesgos inconscientes en el ámbito laboral.

Además, con el objetivo de lograr que nuestros colaboradores/as sean agentes de cambio, hemos desarrollado argumentarios comerciales y de servicios con foco en D+I, donde explicamos las oportunidades de la diversidad corporativa y los colectivos con los que trabajamos (personas con discapacidad, mayores de 45, jóvenes 18 a 24, Mujeres, LGTBTTIQ+, migrantes, atletas).

Servicios con foco en D+I

En Adecco hacemos análisis y adaptación de procesos a la gestión de Recursos Humanos, acompañando tanto la selección como la incorporación de poblaciones vulneradas desde una mirada focalizada en D+I.

Contamos, además, con programas específicos, tanto para la capacitación como para la promoción de la empleabilidad. Entre ellos:

- **Servicio de Consultoría para la Inclusión de Personas con Discapacidad:** Nuestra metodología centra sus estrategias en asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal, analizar el perfil profesional de las personas con discapacidad y ponerlas a disposición de las empresas garantizando su adecuación al puesto de trabajo, y asegurar un nivel de preparación idóneo a través de acciones formativas específicas.
- **Capacitación para la integración +45 años:** Realizamos talleres de formación específica para trabajadores/as mayores de 45 años, en los que les brindamos herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral. Analizamos el perfil profesional de los/as mayores de 45 años y lo ponemos a disposición de las empresas cliente en las búsquedas laborales. Asesoramos a las empresas para que desarrollen equipos de trabajo integrados por personas de distintas edades, en donde las diferencias etarias potencien las habilidades y aptitudes de cada uno.
- **Promoción del empleo juvenil:** Ejecutamos talleres de formación laboral, desarrollo de competencias, habilidades y valores, para guiar a los y las jóvenes en la búsqueda de empleo. Trabajamos junto a las sucursales de Adecco de distintos puntos del país derivando los perfiles de los/as jóvenes capacitados/as.
- **Plan Futuro para Atletas:** Es un programa de carrera diseñado para atletas y ex-atletas, que busca identificar cuáles son sus intereses y habilidades, y les provee herramientas para la transición de la competencia de alto rendimiento al ámbito laboral y/o de auto emprendimiento.

Asimismo, realizamos diversos estudios e investigaciones sobre poblaciones vulneradas, de modo de contar con información precisa sobre su inserción y dificultades en el mercado laboral.

Brindamos información clave para los desafíos del mercado laboral

En 2021 continuamos generando información de valor para nuestros clientes. Las principales publicaciones y datos destacados han sido los siguientes:

- **Guía Salarial Regional Argentina 2022.** Es un estudio realizado en 302 empresas que abarca 198 posiciones. Sirve de referencia tanto en materia salarial como de beneficios. Se puede descargar en: <https://www.adecco.com.ar/guiasalarial-2022-2/>
- **Resetting Normal 2021.** Es la segunda edición del estudio que realizó el Grupo Adecco, de la cual participaron 14.800 encuestados/as de 25 países. Se mantuvieron los países estudiados en 2020, a los que se incorporaron: Argentina, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Dinamarca, Eslovenia, Finlandia, Grecia, México, Noruega, Países Bajos, Polonia, Rumanía, Suecia, Suiza y Turquía. Los resultados proporcionan conocimientos sobre las prácticas, los comportamientos y las actitudes en el trabajo, y ayudará a las organizaciones a evolucionar y adaptarse a la nueva era post-pandemia. Los resultados con sus respectivas conclusiones se pueden consultar en: <https://www.adecco.com.ar/blog/>.
- **Mundo digital, trabajo híbrido, personas analógicas.** Analiza las condiciones generales del trabajo en el período bisagra de COVID-19 y post COVID-19 en Latinoamérica. Se basa en un análisis de encuestas y de información publicada, de los cuales ofrecemos gráficos y links de acceso a las coberturas originales. Las conclusiones a las que arribamos son derivadas de la compilación de las opiniones, que antes que opiniones, son testimonios de vida. Se puede descargar en: <https://www.adecco.com.ar/paper-latam/>.
- **Un año de Home Office.** Es un estudio que realizó el Grupo Adecco a más de 8.000 trabajadores y empleadores en 8 países, entre ellos Argentina, para conocer el estado del teletrabajo y sus principales desafíos. Se basa en 4 indicadores generales con sus respectivas variables (condiciones para el teletrabajo, obligaciones y derechos del empleado/a, obligaciones y derechos del empleador y acciones del gobierno). Los resultados con sus respectivas conclusiones se pueden consultar en: <https://www.adecco.com.ar/blog/>.

Además, hemos hecho relevamientos sobre temas como el COVID-19 y Estrés Laboral, las Perspectivas Laborales 2022, entre otros.

Impacto de nuestra comunicación en medios de comunicación en 2021

Comunicados de prensa	53
Notas gestionadas	107
Cantidad publicaciones Adecco	1296
ROI generado	\$ 474.563.479



Actividades en 2021 destinadas a generar valor a nuestros clientes

Fecha	Modalidad	Tema
Mayo	Webinar	Cómo capitalizar la D&I en tu empresa. A cargo de NODOS.
Junio	Webinar	Cómo potenciar la marca empleadora en épocas de COVID-19. A cargo de Carolina Borracchia.
Julio	Sponsoreo y participación con speakers	Encuentro LATAM de Mujeres: Salud Mental y Burnout. A cargo de Alexandra Manera, Directora de RRHH de Adecco Argentina & Uruguay.
Agosto	Webinar	Liderazgo en la era híbrida. A cargo de Martina Rua.
Agosto	Sponsoreo y participación con speakers	Evento Polo TIC en Mendoza: Perfiles IT Nuevos desafíos al momento de reclutar. A cargo de Jimena Tillar, Directora Regional de Servicios para NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco Argentina.
Septiembre	Webinar	Customer Experience La ventaja competitiva en la era digital. A cargo de Cecilia Hugony.



Fecha	Modalidad	Tema
Septiembre	Youth 2021 Summit Mercosur	Panel Futuro del Trabajo. A cargo de Leandro Cazorla, CEO de Adecco Argentina & Uruguay.
Octubre	Webinar	Presentación Guía Salarial 2022. A cargo de Estela De Armas.
Octubre	Sponsoreo y participación con speakers	Congreso Argentino de RRHH: Cómo resignificar tu marca empleadora en 2022. A cargo de Alexandra Manera, Directora de RRHH de Adecco Argentina & Uruguay.
Noviembre	Sponsoreo y participación con speakers	Evento VALOS. Charla sobre D&I. A cargo de Jimena Tillar, Directora Regional de Servicios para NOA, Cuyo y Patagonia de Adecco Argentina.
Diciembre	Sponsoreo y participación con speakers	Foro de RRHH de Bodegas de Argentina: Tendencias HR 2022. A cargo de Alexandra Manera, Directora de RRHH de Adecco Argentina & Uruguay.
Diciembre	Sponsoreo y participación con speakers	Tendencias laborales post-pandemia. A cargo de Gustavo Díaz, Director de Sucursal Bahía Blanca de Adecco Argentina.

Capítulo 6

Público Interno



Adecco

Igualdad de oportunidades para que el futuro funcione para todas las personas

La forma en la que trabajamos ha cambiado por completo y continuará haciéndolo. Cada vez más personas se comunican e interactúan en línea y de manera remota, equilibran el trabajo con la vida personal, o encuentran nuevas formas de gestionar su bienestar y desarrollar sus habilidades dentro de los límites de su propio hogar.

La pandemia ha traído grandes desafíos y oportunidades. Al establecer rápidamente una serie de principios rectores y protocolos para brindar el apoyo requerido a nuestros colegas, clientes, asociados/as y candidatos/as, nuestra organización se desempeñó de una manera colaborativa, ágil e innovadora. Es algo de lo que estamos orgullosos porque nos ha permitido vivir nuestra visión de hacer que el futuro funcione con seguridad para todas las personas. Además, como líder mundial en soluciones de recursos humanos, nos proponemos continuar este impulso mientras miramos al futuro evolucionar hacia formas más sostenibles de trabajar. En este sentido, nuestra gente es fundamental para el éxito de esta transformación.

Un impulsor clave de nuestra estrategia Future@Work es 'La gente primero', que prioriza un espíritu emprendedor, fuerza de trabajo diversa, igualitaria e inclusiva. Además, en nuestro rol de gran empleador tenemos la responsabilidad y oportunidad de hacer una verdadera diferencia en la lucha contra todo tipo de discriminación. En Adecco creemos en el talento, no en las etiquetas, y nos centramos en la diversidad y habilidades únicas que aporta nuestra gente. Tenemos cero tolerancia ante cualquier discriminación o acoso contra cualquier persona, sobre la base de género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, familia/estado civil, edad, raza, etnia, nacionalidad, u origen social o económico, religión/credo, opinión política, discapacidad (visible o invisible), o cualquier otra característica protegida por leyes aplicables donde opera nuestra empresa. En este sentido, nuestro compromiso con la equidad, la igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad es parte de nuestro más amplio compromiso de respetar los derechos humanos fundamentales en toda nuestra cadena de valor.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N°5: Igualdad de Género	<p>5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres.</p> <p>5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.</p>
ODS N°8: Trabajo Decente	<p>8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.6) Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</p> <p>8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>

Nuestra gente en números



Empleados 2021

341



Hombre

116



Mujer

225

Empleados por categoría		
Alta dirección (cantidad)	5	4
Mandos medios (cantidad)	20	19
Staff (cantidad)	91	202

Antigüedad promedio (en años)		
Alta dirección (cantidad)	13	14
Mandos medios (cantidad)	7	9
Staff (cantidad)	4	4

Empleados por edad		
Promedio de edad	34,43	
< 30 años (cantidad)	24	68
Entre 30 y 40 años (cantidad)	54	122
Entre 40 y 50 años (cantidad)	35	33
> 50 años (cantidad)	3	2

Otros indicadores		
Tasa de Rotación Total de Personal (%)	11%	18%
Tasa de Rotación Voluntaria de Personal (%)	7%	15%
Dotación bajo convenio colectivo de trabajo (%)	0,3%	0%
Empleados con Discapacidad (%)	0%	0%
Empleados de Nacionalidad Extranjera (%)	1%	2%



Diversidad e inclusión: creemos en el talento, no en las etiquetas

Como un negocio de personas destinado a brindar soluciones de talento y asesoría de servicios, visualizamos un mundo en el que todos tienen la oportunidad de participar en el ámbito laboral. Fomentamos una cultura de pertenencia y propósito, un ambiente donde todos puedan prosperar y sentirse comprometidos, y donde las diferencias sean respetadas y valoradas. Creemos que nuestro compromiso e impulso activo para mejorar las oportunidades para que todos puedan ser parte del mundo del trabajo es tanto una ventaja competitiva fundamental, como una parte integral no negociable de lo que somos.

Nuestra compañía no tolera bajo ninguna condición la discriminación en función del género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política. Todas nuestras decisiones se basan en los méritos y capacidades de cada persona. Todas nuestras políticas buscan promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades.

Trabajamos activamente para crear las condiciones que apoyen una cultura y un ambiente de trabajo de pertenencia, confianza y participación. Para lograr nuestros objetivos, nos centramos en los siguientes pilares:

- Atraer, reclutar y retener una amplia gama de talento. Esto no solo facilita la integración de grupos subrepresentados, sino que también nos permite traer más perspectivas, experiencia, y conjuntos de habilidades a nuestro negocio para crear mejores resultados para nuestra gente y nuestros clientes.
- Impulsar una cultura conscientemente inclusiva a través de nuestra mentalidad, toma de decisiones y comportamientos.

- Permitir la accesibilidad y la igualdad para todas las personas. Creemos en la equidad para minimizar las barreras y maximizar nuestro potencial colectivo para el éxito. Estamos comprometidos con una política libre de prejuicios y totalmente inclusiva en la selección, gestión y desarrollo del talento.
- Poner el bienestar en el centro de todo lo que hacemos. Estamos convencidos de que el bienestar es un pilar fundamental de un ambiente de trabajo inclusivo, que valora el aspecto mental, físico y cultural.
- Nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades beneficia a nuestra gente, nuestros clientes y nuestro negocio. Nos da acceso a un grupo de personas talentosas, nos ayuda a atraer y retener a las personas y aumenta la creatividad y la eficiencia en toda nuestra fuerza de trabajo. Las perspectivas diferentes también benefician a nuestros asociados y clientes y nos ayudan a acceder a nuevos mercados, ya que aspiramos a servir a una base de clientes igualmente diversa.

En 2021, para promover la diversidad y la inclusión puertas adentro de nuestra compañía, realizamos las siguientes actividades destinadas a todo el personal interno:

7 de mayo:

Conceptos de D&I en general, a cargo de **Ánima – Comunicación & Sustentabilidad**.

16 de julio:

Diversidades Travesti-Trans, a cargo de **Contratá Trans**.

17 de noviembre:

Diversidad Intergeneracional, a cargo de **Asociación Civil Diagonal**.



Formación y desarrollo de carrera

La gestión del talento es un componente central de la estrategia de RRHH de nuestra compañía. Nuestro objetivo final es atraer y retener a los mejores y asegurar que nuestros líderes puedan seguir cumpliendo con la estrategia general de Adecco.

Los cuatro componentes del marco de gestión del talento del Grupo Adecco son: identificación de altos potenciales, desarrollo, gestión del desempeño y, por último, planificación de la sucesión.

Nuestros programas de formación y capacitación están fuertemente orientados a mejorar los conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias para el crecimiento profesional de nuestros colaboradores y del negocio mismo. En este sentido, invertimos en la capacitación continua y la actualización técnica de nuestros profesionales en las diversas áreas de desempeño.

Formación	
Total horas capacitación	14.020,80
Horas capacitación interna	10.076,10
Horas de capacitación externa	3.944,90
Horas por FTE [320]	41,11
Headcount formado	341
Inversión	ARS 5.325.000

Políticas de conciliación para atraer y retener el talento

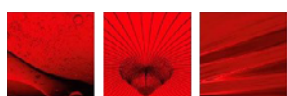
Nuestra ambición es ser una buena marca empleadora, que invierta en talento y cree un entorno que permita y empodere a todos para contribuir a la transformación y el crecimiento de nuestro negocio.

Para lograrlo abordamos no solo el bienestar físico, sino también el bienestar mental y social, así como el propósito que se le ofrece a todas las personas. Por todo ello, fomentamos un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal/familiar, al tiempo que promovemos estilos de vida saludables a través de nuestros programas de participación de empleados y asociados.

Entre los destacados de 2021 continuamos midiendo el compromiso de nuestra gente mediante el Peakon Report, del cual se reflejan los siguientes resultados:

8,0 Factor Compromiso	8,5 Diversidad e Inclusión	7,8 Salud y Bienestar
--------------------------	-------------------------------	--------------------------

FACTORES DESTACADOS



Adecuación a la Organización
-IGUALDAD-

9.1

Autonomía
-TRABAJO A DISTANCIA-

9.0

Fijación de Metas
-ALINEACIÓN-

9.0

También realizamos el Club de Talentos 2021, el programa destinado a aquellos colegas identificados como Talentos dentro de la compañía. En esta ocasión el Club fue conformado por 27 talentos, quienes pasaron por dos instancias centrales dentro del Programa que tuvo como eje el Autoconocimiento. Para esto, todos los Talentos comenzaron armando sus perfiles a través de Talentum, la herramienta utilizada para trabajar sobre fortalezas y debilidades del perfil profesional/personal de cada uno. Luego de esto, se realizó una instancia de devolución individual entre el Coach y el Colega, ahondando en los aspectos que la herramienta brinda. Por último, se realizaron dos instancias grupales en donde se pudieron trabajar de manera conjunta algunos aspectos generales del Autoconocimiento, compartiendo con colegas de similar seniority dentro de la compañía. El programa fue valorado por los participantes con un puntaje general de 9,35 puntos.

Además, a través de UBITS, la Plataforma de Capacitación Corporativa en formato e-learning más grande de Latinoamérica que cuenta con más de 540 cursos interactivos autoadministrables y de las más variadas temáticas, fomentamos el desarrollo de las habilidades para adquirir nuevos conocimientos, brindando las herramientas necesarias para potenciar al máximo el talento. UBITS es una plataforma 100% digital y autogestionable, por lo que todos los cursos se encuentran disponibles 24/7 durante 1 año.

Con respecto a los beneficios, en 2021 brindamos los siguientes:

- Reintegro Gym
- Reintegro Guardería
- Reintegro Servicios
- Reintegro Idioma
- Reintegro Market
- Regalo de cumpleaños
- Regalo de graduación
- Regalo de nacimiento
- Day Off Cumpleaños
- Short Friday
- Day Off 24 y 31 - fiestas
- Dos días hábiles para mudanza
- Club La Nación
- Compra Cierta
- Vacaciones días hábiles y partibles
- Horario de entrada flex
- Home office
- Medicina prepaga Swiss Medical
- Descuentos y convenios con universidades
- Descuentos y convenios con institutos de idioma
- Maternidad extendida (más días)
- Paternidad extendida (más días)
- Home office para las madres
- Vuelta al colegio
- 1 día de clases (acompañamos a nuestros hijos)
- Matrimonio 12 días de licencia

A su vez, a través de nuestro programa Wellness difundimos consejos sobre hábitos saludables, resolución de conflictos, finanzas personales, mindfulness para el bienestar, negociación colaborativa, aportes de la PNL, neurociencia aplicada al bienestar, y comunicación asertiva, entre otros.



Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad

	2018	2019	2020	2021
Número de empleados, desglosado por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad.	8 colaboradoras de licencia por maternidad. 4 colaboradores retornaron de su licencia por paternidad.	17 colaboradoras de licencia por maternidad. 4 colaboradores de licencia por paternidad.	12 colaboradoras de licencia por maternidad. 8 colaboradores de licencia por paternidad.	8 colaboradoras de licencia por maternidad. 5 colaboradores de licencia por paternidad.
Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo.	8 colaboradoras de licencia por maternidad. 4 colaboradores retornaron de su licencia por paternidad.	14 colaboradoras retornaron de su licencia por maternidad. 4 colaboradores retornaron de su licencia por paternidad.	12 colaboradoras retornaron de su licencia por maternidad. 8 colaboradores retornaron de su licencia por paternidad.	8 colaboradoras de licencia por maternidad. 5 colaboradores retornaron de su licencia por paternidad.

Un ambiente de trabajo seguro que pone a la gente primero

El impacto de la pandemia en el ámbito del trabajo ha hecho que nuestro lema “la gente primero” haya sido más prioritario que nunca. El contexto desafiante del 2021 no impidió que garanticemos que nuestros entornos y prácticas de trabajo sean seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente. A su vez, continuamos ofreciendo el marco para que todos los empleados de la empresa cumplan con la legislación de prevención de riesgos laborales aplicables, y realizamos evaluaciones de riesgo en el ámbito laboral con el fin de proporcionar capacitación en salud y seguridad.



Salud & seguridad

Accidentes

Cantidad de accidentes registrados	0
------------------------------------	---

Días perdidos por accidente	0
-----------------------------	---

Tasa de accidentes	0
--------------------	---

Enfermedad

Días perdidos por enfermedad	834
------------------------------	-----

Tasa por enfermedad	0,93
---------------------	------

Reglas claras en las condiciones laborales

En Adecco nos esforzamos por ofrecer compensaciones económicas justas y competitivas a nuestros trabajadores y personal en misión. En Argentina poseemos un modelo de compensaciones compuesto por salario fijo y remuneración variable (bonus anual, semestral o trimestral y/o variable mensual, dependiendo el caso). Esta política busca un mayor compromiso de los empleados con los objetivos de la compañía, como así también una focalizada actitud hacia los resultados.

Además, garantizamos la libertad de asociación y reconocemos el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y profesión como medio para asegurar unas condiciones de trabajo decentes.

Capítulo 7

Comunidad



Adecco

Impacto Social

Nos esforzamos por tener un impacto positivo en la sociedad, más allá de los límites de nuestro trabajo diario. Creemos que cada empresa tiene la responsabilidad de empoderar a las personas, impulsar las economías y enriquecer las sociedades.

Nuestro compromiso con la sociedad y la actuación responsable asegura que retengamos nuestra 'licencia para operar' hoy, y continuemos creciendo de manera sostenible en el futuro. Además, nuestra estrategia de sustentabilidad contribuye con nuestros objetivos comerciales al ayudarnos a atraer e involucrar a nuestro personal interno, candidatos/as, asociados/as y clientes, al tiempo que creamos relaciones profundas y duraderas.

En Adecco nos proponemos impulsar el impacto social y la vitalidad de la fuerza laboral, desbloqueando el potencial oculto de los grupos vulnerables. Creemos que todas las personas tienen un valor y una contribución que hacer. Por eso, ayudamos a las poblaciones desatendidas a desarrollar sus habilidades y a los empleadores a descubrirlo.

Cifras de inclusión de colectivos



Mujeres

1643



Talento +45

341



Extranjeros

652



Talento Joven (18-24)

3116

Colectivo	Aliados
Jóvenes	Cimientos, Empujar, Forge, Reciduca, Pescar, Barrio Mugica (a través del CeDeL del GCBA).
Talento +45	Diagonal Asociación, Barrio Mugica (a través del CeDeL del GCBA).
Personas con Discapacidad	CILSA, Por Igual Más, Ágora, Discar, UCA.
Atletas y ex-atletas	Comité Olímpico Argentino.
Talento Travesti-Trans	Contratá Trans.
Migrantes	ACNUR, Barrio Mugica (a través del CeDeL del GCBA).

Además, trabajamos visibilizando la inclusión del colectivo LGBTQI+, de Mujeres en roles no tradicionales y personas en situación socioeconómica vulnerable.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N°1: Fin de la pobreza	1.2) Para 2030, reducir al menos a la mitad, la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.
ODS N°4: Educación de calidad	4.4) Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. 4.5) Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.
ODS N° 10: Reducción de las desigualdades	10.2) Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.





Inclusión de personas con discapacidad

Según datos oficiales del INDEC, en Argentina la cifra de personas con discapacidad alcanza un **13%**, lo cual significa que alrededor de 5 millones de personas tienen alguna. Además, el **75%** de este colectivo se encuentra desempleado.

Desde el año 2006 contamos con el programa "Discapacidad & Habilidades", el cual tiene como objetivo lograr la inclusión de este colectivo a través de empleos competitivos.

Nuestra metodología centra sus estrategias en asesorar a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado laboral formal, analizamos el perfil profesional de las personas y las ponemos a disposición

de las empresas garantizando su adecuación al puesto de trabajo, y asegurando un nivel de preparación idóneo a través de acciones formativas específicas.

En 2021 trabajamos en alianza con CILSA, Por Igual Más, Ágora y Discar para ayudar a que personas con discapacidad pudiesen encontrar empleo en la nueva normalidad.

Además, con la Universidad Católica Argentina tenemos un programa de pasantías para jóvenes con discapacidad intelectual, con el fin de brindarles una práctica laboral formal que los enriquezca en experiencia para un próximo empleo.



Inclusión de personas mayores de 45 años

El contexto indica que en Argentina, el **35%** de las personas mayores de 45 quedan afuera del mercado laboral, mientras que el **80%** de las búsquedas de empleo son para menores de 45.

A través de nuestro programa "Capacitación para la Integración + 45 años", buscamos mejorar la empleabilidad de este colectivo. Realizamos talleres de formación específica para trabajadores mayores de 45 años, en los que les brindamos herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral. Analizamos el perfil profesional del Talento Senior y lo ponemos a disposición de las empresas clientes en las búsquedas laborales. Asesoramos a las empresas para que desarrollen equipos de trabajo integrados por personas de distintas edades, en donde las diferencias etarias potencien las habilidades y aptitudes de cada uno.

Para abordar los desafíos de este colectivo, trabajamos en alianza con Asociación Diagonal sensibilizando a nuestros equipos y clientes sobre la realidad de este grupo, las aptitudes que los caracteriza y la riqueza que otorga la diversidad etaria en este sentido.





Inclusión de jóvenes de 18 a 24 años

En Argentina, el 24,6% de las personas jóvenes se encuentran desempleadas y el 60% de ellas trabaja en condiciones precarias.

Nuestro programa Promoción del Empleo Juvenil, que comenzó su implementación en el año 2008, les brinda a las personas jóvenes, herramientas para la búsqueda de empleo, la identificación de sus propias competencias y el incremento

de su empleabilidad. Lo hacemos ejecutando talleres de formación laboral, desarrollo de competencias, habilidades y valores, en alianza con Cimientos, Empujar, Forge, Reciduca y Pescar, con el fin de acompañarlos en la búsqueda de empleo y su inserción en el mercado formal.



Erradicación del trabajo infantil y adolescente

Desde hace más de diez años continuamos siendo parte del programa Jardines de Cosecha en Salta. Esta iniciativa tiene por objetivo la prevención y erradicación del trabajo infantil en zonas rurales, a través de un espacio de formación y recreación para hijos/as de empleados/as y pequeños productores de la zona tabacalera durante los períodos de cosecha.

Este proyecto de articulación público-privada, busca dar respuesta a una problemática que surge tanto de tradiciones culturales arraigadas, como de la necesidad de los padres y las madres trabajadoras que requieren no solo del cuidado de sus hijos/as durante la jornada laboral, sino también de la promoción de actividades que guíen el desarrollo de los niños y las niñas.

Esta iniciativa la implementamos ininterrumpidamente desde el año 2009 y ha sido elegida y reconocida como "Programa Modelo" por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La desarrollamos desde el área de Sustentabilidad junto con otras empresas, la gobernación de Salta y la Cámara del Tabaco, lo que permite que todos los actores involucrados hagan sus aportes desde su propia experiencia. Se da en el contexto de los más de 10 años que integramos la Red contra el Trabajo Infantil para continuar trabajando por la inclusión de las minorías y por el cuidado de la infancia.

Además, nuestro compromiso para combatir el trabajo infantil, se expresa en ser parte del directorio de la CONAETI (Comisión Nacional para Erradicación del Trabajo infantil y Adolescente).



Inclusión de atletas

En Argentina, el 43% de los deportistas de élite creen que ser atleta es un impedimento para insertarse en el mercado laboral.

En Adecco contamos con el Plan Futuro para Atletas, un programa de carrera diseñado para atletas y ex-atletas que busca identificar cuáles son sus intereses y habilidades, y les provee herramientas para la transición de la competencia de

alto rendimiento al ámbito laboral y/o de auto emprendimiento. Asimismo, realizamos diversos estudios e investigaciones sobre poblaciones vulneradas, de modo de contar con información precisa sobre su inserción y dificultades en el mercado laboral.

Nuestro aliado para trabajar los desafíos de este colectivo, es el Comité Olímpico Argentino.



LGBTTIQ+

Las personas trans (transexuales, transgénero y travestis) constituyen uno de los sectores de la población que más sufre la discriminación y la estigmatización. Uno de los ámbitos en los que más se expresa la vulneración de sus derechos es en el laboral.

En Argentina el **61%** de las personas LGBTTIQ+ no son contratadas por pertenecer a dicha comunidad, el **90%** de las empresas no cuenta con políticas proactivas para la contratación de personas trans, y el **70%** de las personas trans no asistieron a entrevistas laborales desde que asumieron su identidad de género.

Para abordar los desafíos de este colectivo, trabajamos en alianza con la organización Contratá Trans, capacitándonos y sensibilizándonos sobre este colectivo y su realidad. Además, desde 2020 incorporamos al colectivo LGBTTIQ+ a nuestro programa #TalentoSinEtiquetas.

En Adecco trabajamos para promover la diversidad sexual en el ámbito laboral, porque creemos que contribuye a derribar prejuicios y facilita que las personas puedan expresar libremente quiénes son y vivir sin discriminación en su lugar de trabajo. Para ello, es importante que empresas y organizaciones no solo "acepten" la diversidad, sino que también la promuevan, incentiven y celebren. Más allá de las contrataciones realizadas, esto implica, por un lado, generar instancias de formación, diálogo y sensibilización en todos los niveles de la empresa sobre distintas cuestiones vinculadas a la diversidad sexual. Pero, a su vez, es necesario el diseño de políticas y planes estratégicos que manifiesten el compromiso activo de la alta dirección con estas cuestiones, fortaleciendo así liderazgos más inclusivos.



Capítulo 8

Gestión

Responsable



Adecco

Liderar con integridad y cumplimiento

Para ganar la confianza de nuestros grupos de interés, buscamos comportarnos éticamente en todo lo que hacemos, en línea con el espíritu y la letra de las leyes aplicables y normas aceptadas para el comportamiento corporativo.

Contamos con una cultura que permite y alienta la toma de decisiones y la práctica empresarial que considere no solo lo que es legal, sino una conducta con integridad, y que demuestra que nuestra rentabilidad y el crecimiento se logran de manera sostenible y de acuerdo con nuestros valores.

Nuestro Código de Conducta establece el marco de referencia para que todos/as y cada uno de los colaboradores y las colaboradoras actúen de manera responsable. Éste subyace en todas las decisiones de negocio que tomamos todos los días.

Como empresa líder en consultoría y soluciones de talento, trabajamos para posibilitar el desarrollo sostenible, la empleabilidad de las personas a lo largo de su vida, para proporcionar acceso a empleos de calidad y permitir a las organizaciones optimizar sus modelos de talento para lograr sus propios objetivos a largo plazo. En un tiempo en que el mundo del trabajo está experimentando un cambio tan significativo, creemos que este rol es más importante que nunca.

Asumimos el compromiso inquebrantable de mantener los más altos estándares de responsabilidad y conducta empresarial sostenible. Nuestro propósito es establecer una cultura que integre consistentemente, consideraciones ambientales, sociales y de gobierno (ESG) a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N°16: Paz, justicia e instituciones sólidas	16.5) Reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.6) Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.



Código de conducta

Un componente crítico de la creación de valor a largo plazo y la construcción de legitimidad con grupos de interés, es comportarnos de manera ética, de acuerdo con el espíritu y la letra de las leyes aplicables y las normas aceptadas de comportamiento corporativo. Por eso, aspiramos a influir positivamente en el mundo del trabajo y dar ejemplo mediante la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio. Liderar con integridad y cumplimiento, forma por lo tanto, la base de nuestra cultura abierta de respeto mutuo y confianza en un entorno colaborativo y de cómo nos comportamos. Esto se expresa en nuestro Código de Conducta y esperamos que todos los miembros de nuestra empresa, sin excepción, lo respeten y cumplan con sus responsabilidades en consecuencia.

Nuestro Código de Conducta se ancla en nuestros valores esenciales y en los principios de liderazgo y es fundamental en todo lo que hacemos a todos los niveles de nuestra organización. El Código es algo más que una descripción de las normas de conducta en Adecco. Es la base de todos nuestros esfuerzos por promover un ambiente de trabajo ético y positivo. Nuestro Código de Conducta propone normas y expectativas que debemos cumplir en nuestro trabajo, así como la forma de llevar a cabo nuestra labor y realizar nuestra actividad comercial, formando también la base de las decisiones que tomamos cada día.

El mantenimiento de los más altos estándares de conducta ética y la garantía de que cumplimos nuestras obligaciones legales, son fundamentales para el éxito sostenible del Grupo Adecco. Revisamos y adaptamos constantemente nuestra organización de cumplimiento normativo y nuestros procesos para apoyar este objetivo.

El Código de Conducta puede ser descargado en el siguiente enlace:
<https://www.adeccogroup.com/our-company/code-of-conduct/>

Actualización del Código de Conducta

En 2021 el Grupo Adecco inició un proceso para la actualización de este documento clave, el cual marcará las pautas con respecto al comportamiento esperado de nuestra gente y de aquellos que trabajarán con y para nosotros en los próximos años. El objetivo es que el proceso se finalice en 2022.

Anti-soborno y corrupción

Entendemos que nuestra conducta legal, de gobierno y ética, es crucial para el éxito a largo plazo y alentamos a los empleados a plantear todas sus inquietudes al respecto.

Todos los días trabajamos con clientes grandes, medianos y pequeños. Esto hace que nunca seamos complacientes con los posibles riesgos legales para nuestro negocio. Estamos comprometidos a mantener los más altos estándares éticos, particularmente cuando se trata de gobierno corporativo, leyes de corrupción y soborno, leyes de empleo y discriminación.

Tenemos un enfoque de tolerancia cero al soborno y la corrupción, como se describe en la Política del Grupo Adecco sobre la materia.

Los empleados y terceros que actúen en nombre del Grupo Adecco, no pueden proporcionar ni recibir sobornos, pagos ni nada de valor por parte de funcionarios de gobierno o privados para obtener o retener negocios o una ventaja comercial.

El programa de prevención y detección del Grupo incluye evaluaciones de riesgos, capacitación y orientación de los empleados, procedimientos de debida diligencia y auditorías, para garantizar que la empresa no corra el riesgo de posibles prácticas poco éticas.

El Grupo Adecco también es signatario en el Foro Económico Mundial de la 'Iniciativa de asociación contra la corrupción' (PACI), una iniciativa global que reúne a gobiernos, empresas y organizaciones internacionales para abordar la problemática del soborno y la corrupción.



Resultados de formación de empleados en la lucha contra la corrupción en 2020

Total empleados		
Status	Q	%
Sí	225	71%
No	91	29%

Comité Directivo		
Status	Q	%
Sí	3	33%
No	6	66%

Casa Central	Soporte Operación	Red
73	39	113

DOP Servicios Especializados	33
DOP Staffing	80
Región Centro	13
Región Litoral	14
Región Office	13
Zona Noa & Cuyo	6
Zona Noroeste	15
Zona Patagonia	5
Zona Suroeste	13

Auditorías

En Adecco Argentina realizamos de manera permanente auditorías a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la filial.

El órgano encargado de este procedimiento es la unidad de Auditoría Interna, constituida por un equipo de auditores internos cuyo responsable reporta a la Dirección Financiera de la filial argentina.

Si bien esta unidad se encuentra dentro de la estructura organizativa de nuestra compañía, es un centro de evaluación y consulta que mantiene su independencia para accionar con objetividad y transparencia. Los auditores internos locales mantienen diálogo constante con la unidad de Auditoría Interna de la Casa Matriz en Suiza, a los fines de seguimiento, actualización y consulta.



Cumplimiento

La transparencia es una parte importante del fomento de un entorno de confianza mutua entre todos los grupos de interés. Esto complementa nuestras políticas y procesos existentes para prevenir el soborno y la corrupción.

En el Grupo Adecco hemos construido y seguimos fomentando una cultura abierta de respeto mutuo y confianza, en un entorno de colaboración en el que los colegas pueden buscar ayuda o consejo y hablar. Cualquiera que plantee inquietudes de buena fe, está tomando la decisión correcta: escucharemos y tomaremos cualquier problema en serio. Las inquietudes se pueden plantear a través de la administración, nuestra red global de oficiales de integridad y cumplimiento, o nuestras herramientas de informes las 24 horas (línea directa y sitio web), sin temor a represalias. Mantener los más altos estándares de conducto ética y garantizar que cumplimos con nuestras obligaciones legales, es fundamental para el éxito sostenible del Grupo Adecco.

Dependiendo de la importancia del riesgo, los casos notificados se dividen en categorías rojas, amarillas o verdes, lo que determina el manejo posterior de un caso. La acción correctiva puede incluir medidas disciplinarias, capacitación o mejoras de procesos (como enmienda de políticas y procedimientos, campañas de concientización o implementación de nuevos controles). La información relevante sobre los informes, se proporciona periódicamente al Comité de Auditoría del Consejo de Administración y a la alta dirección.

Nuestras herramientas de prevención, información y cumplimiento son las siguientes:

- **Centro de Conciencia del Cumplimiento y de la Ética de Adecco (ACE):** Es una herramienta didáctica de ética empresarial que proporciona información y recursos a todos nuestros colaboradores, la cual está disponible 24 horas al día, los 7 días de la semana. Ofrece formación adecuada, consistente y efectiva a todos los colegas, con el fin de ayudarles a comprender mejor los valores de Adecco, así como las políticas, procedimientos y requisitos legales que afectan sus decisiones, comportamientos y actividades diarias. Todos los colegas deben realizar una serie de módulos de formación básica, así como módulos de formación especializada que se asignan en función del puesto de trabajo. Este programa permite asegurar que las normas de cumplimiento y la formación, se impartan de manera consistente y se documenten debidamente mediante el registro en línea y el seguimiento de la realización de los cursos.

- **Línea gratuita de denuncias:** Está disponible para que nuestros colaboradores tengan un espacio para denunciar cualquier irregularidad relacionada con temas financieros, de anti-competencia, soborno, o en el que la integridad de los empleados esté en juego. Los informes de infracciones graves de la ley, o en los que estén implicados los directores o jefes de la compañía, se comunican además al Consejo de Administración de Adecco.
- **Herramientas para resolver los conflictos de interés:** Son un conjunto de recomendaciones para que nuestros colaboradores puedan resolverlos de forma ética y responsable, y están basados en un modelo de prevención que se anticipa a los conflictos.
- **Auditorías periódicas:** Se realizan a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la filial.

Además de estos procedimientos formales de denuncia, contamos con políticas de protección de denunciantes incluidas en nuestro código de conducta (página 10) que protege contra represalias.



Management enfocado en la sustentabilidad

Comité de Dirección

Contamos con un marco de gobierno que trabaja la sustentabilidad de manera transversal a toda la organización y cuyos objetivos están alineados al negocio.

El principal órgano de gobierno y responsable de la toma de decisiones de Adecco Argentina, es el Comité de Dirección, cuyos miembros conforman a su vez el Comité de Sustentabilidad de Adecco Argentina, compuesto por el Director General y todos sus reportes directos: Dirección Financiera, Dirección Comercial y Marketing, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Servicios y Calidad, Dirección de Asuntos Legales, Dirección de Operaciones Staffing, Dirección de Operaciones de Servicios Especializados y Dirección de Permanent Placement.

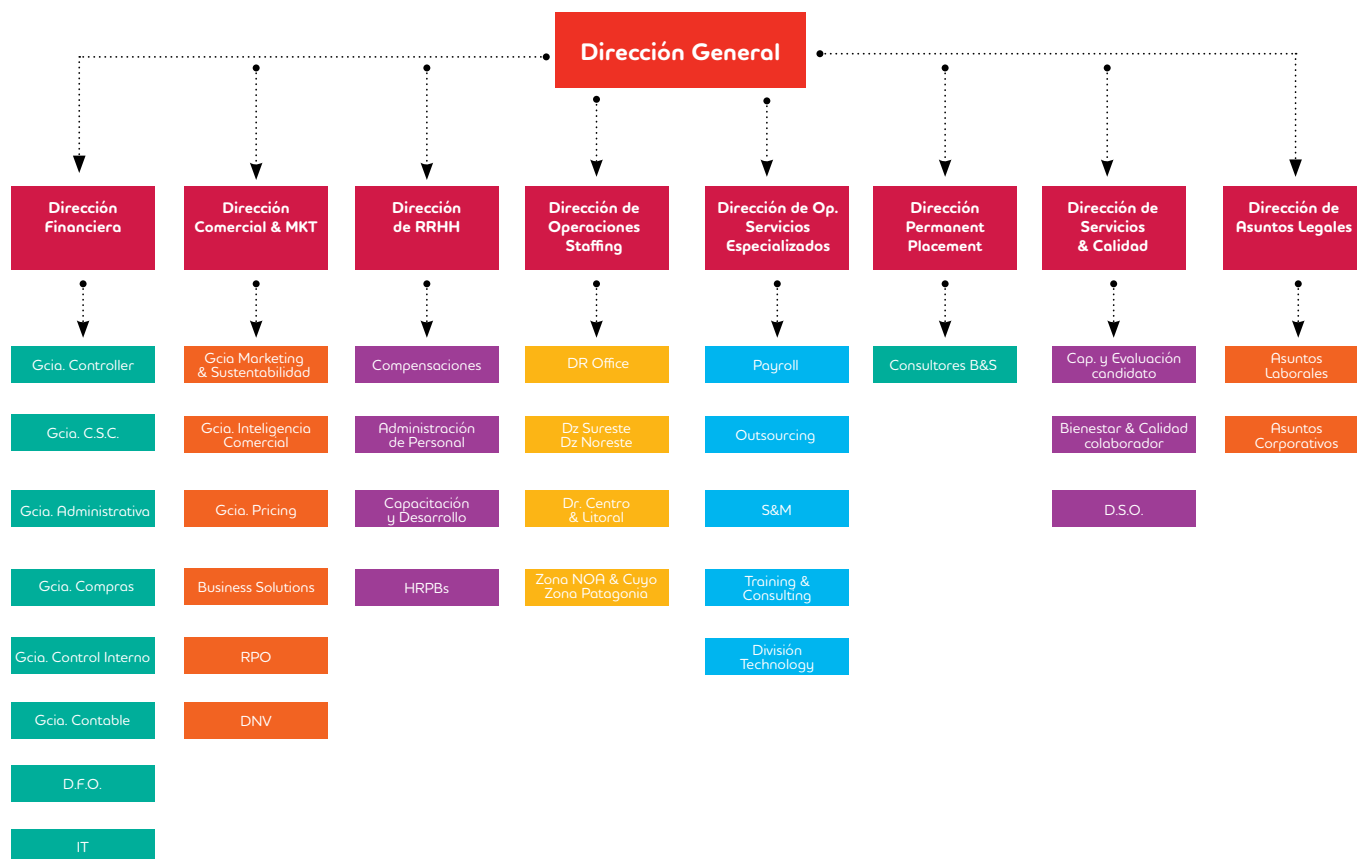
El Comité de Dirección se reúne para tratar temas vinculados al negocio y al desempeño económico, social y ambiental de la empresa. Su responsabilidad es definir la estrategia y su vínculo con la gestión sustentable. Los miembros del Comité cuentan con experiencia y trayectoria y con una gran solidez

de conocimiento en la gestión y la toma de decisiones orientadas a la sustentabilidad para beneficio de la compañía y sus grupos de interés.

El Comité de Dirección es un órgano de carácter ejecutivo, en relación a su nombramiento y selección, por eso no contamos con un procedimiento establecido que contemple los criterios para la nominación de sus miembros. En todos los casos, la Dirección General evalúa en función de las necesidades del negocio, trayectoria en la compañía, cualidades profesionales, personales, morales y éticas, el nombramiento de sus reportes directos y miembros del Comité.

Las normativas internas de nuestra compañía, regidas por los principios de transparencia, eficacia y defensa de los intereses de los accionistas, como el respeto por los derechos humanos, son los que guían el rumbo de este Comité. Éste vela por el cumplimiento de las mejores prácticas internacionales en gobierno corporativo.

Organigrama



Evaluación al Comité de Dirección

La evaluación a los miembros del Comité de Dirección se realiza con una frecuencia trimestral en el marco del cumplimiento de los objetivos anuales del negocio establecidos en el Plan Estratégico de Adecco Argentina.

Estos objetivos cuentan con indicadores cuantitativos que reflejan el compromiso del gobierno de la compañía por la gestión sustentable y sus resultados son monitoreados a nivel local y global.

Canales de diálogo con el Comité de Dirección

Acorde a la transversalidad de la gestión sustentable del negocio anteriormente descripta, contamos con diferentes canales de diálogo con el Comité de Dirección que se describen a continuación:

- **Encuesta Great Place to Work:** La misma nos permite medir el nivel de satisfacción y desempeño del personal y enviar recomendaciones y sugerencias al Comité de Dirección.
- **Reuniones Regionales:** Tanto los miembros del Comité de Dirección, como los Directores de Operaciones o Directores Regionales, mantienen un vínculo de comunicación estrecha con los colaboradores, a través de distintas reuniones internas que se llevan a cabo con una frecuencia mensual o trimestral, en los que se evalúan los resultados del negocio, el desarrollo de nuevos proyectos y se definen estrategias a seguir.
- **Línea Gratuita de Denuncias:** A través del mismo, los empleados pueden manifestar sus preocupaciones y/o denuncias sobre el Código de Conducta a nuestros directores o jefes de la compañía, y al Consejo de Administración de Adecco.

Remuneración

La remuneración del Comité de Dirección está compuesta por una parte fija mensual y otra parte variable anual relacionada a los objetivos económico-financieros de la compañía.

Funciones del órgano superior de gobierno en la evaluación del desempeño económico, ambiental y social

Las preocupaciones importantes en materia de sustentabilidad se transmiten al órgano superior de gobierno en las reuniones del Comité Estratégico de Sustentabilidad. Adecco Argentina considera temas relevantes y preocupaciones importantes para tratar en el marco del Comité de Dirección: el respeto de los derechos humanos, la eficiencia operativa del negocio, minimización de los riesgos, cumplimiento de objetivos organizacionales, aspectos relacionados con la reputación y la transparencia, temas identificados como relevantes en el análisis de materialidad.

Responsabilidad de la alta dirección

La Dirección es responsable de asegurar el cumplimiento de estos lineamientos incluyendo, pero sin limitarse, al establecimiento de programas y cumplimiento de los requisitos de informe. No obstante, el respeto de los Derechos Humanos y Laborales es responsabilidad de todos los empleados, en todos los niveles dentro de nuestra organización.

Evaluación, prevención y gestión del riesgo

La Dirección de Adecco tiene el rol de identificar y gestionar los impactos, riesgos y oportunidades de carácter económico, ambiental y social, sobre todo en materia de Derechos Humanos.

Si se identificara cualquier riesgo que tuviera un impacto adverso en el área de los Derechos Humanos y Laborales, ello llevaría a que se tomaran los pasos necesarios a fin de cesar o evitar dicha contribución.

Comité estratégico de sustentabilidad

Desde el año 2013 contamos con un Comité Estratégico de Sustentabilidad, el cual está integrado por los miembros del Comité de Dirección y de la Gerencia de Sustentabilidad. Su principal objetivo es definir la estrategia de la empresa y su vínculo con la gestión sustentable del negocio.

Gracias a su labor, los miembros del Comité de Dirección reciben anualmente capacitaciones para estar al tanto de las iniciativas destacadas, tanto en la industria como en la temática, con el objetivo de analizarlas y ver la manera de implementarlas dentro de nuestra propia organización.



Transparencia en la protección de los datos

Nuestra compañía está expuesta a diversos riesgos legales, incluidos posibles incumplimientos de la ley en las áreas de empleo y discriminación, competencia y soborno. El Grupo tiene información sobre un gran número de candidatos y asociados, lo que conlleva riesgos adicionales en el área de rápido desarrollo de las leyes de privacidad de datos.

Con la creciente digitalización, la capacidad de proporcionar un entorno de datos que respete los más altos estándares regulatorios y de seguridad, es fundamental. Cualquier incumplimiento, ya sea por falta de tecnología y/o controles apropiados o por error humano, podría resultar en una pérdida de confianza entre nuestros candidatos, asociados, empleados y clientes, así como en sanciones económicas.

Es por eso que nuestra empresa invierte continuamente en procesos y sistemas relacionados con la seguridad cibernética. Con inversiones en recursos de cumplimiento, procesos comerciales y tecnología, el Grupo está cumpliendo con los principios de privacidad de datos relevantes establecidos por ley.

Además, para mitigar los riesgos, nuestra compañía definió una estrategia de privacidad global que consiste en incorporar la privacidad en las operaciones del día a día, para asegurar el cumplimiento de las leyes aplicables, transformándola en una ventaja competitiva a largo plazo.



Capítulo 9

Proveedores



Adecco

Promovemos una cadena de suministro sustentable

La gestión responsable de la cadena de suministro es un aspecto central de nuestra política de sustentabilidad. En Adecco no solo asumimos la responsabilidad por el impacto social y medioambiental de nuestras propias actividades, sino que también ponemos especial énfasis en el impacto de todas las actividades de nuestros socios comerciales.

Reconocemos que cada proveedor opera independientemente, pero esperamos que todos nuestros proveedores estén de acuerdo y que además adhieran a los estándares éticos de Adecco para hacer negocios con nosotros, los cuales se reflejan en nuestro Código de Conducta. Las exigencias en materia de sustentabilidad que todo proveedor debe seguir son:

- **Leyes y regulaciones:** El proveedor siempre deberá actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales y regionales aplicables en todo momento. Además, el proveedor deberá adherir a las normas pertinentes de la OIT y las Naciones Unidas, que servirán como normas mínimas dentro de su rama o campo de operaciones, en las que se aplicará siempre la norma más estricta.
- **Condiciones laborales:** El proveedor actuará de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y con los derechos humanos fundamentales y derechos laborales tal y como los articula la Organización Internacional del Trabajo.
- **Trabajo infantil:** El proveedor deberá atenerse a todas las leyes y reglamentaciones relativas al trabajo infantil, incluidos los Convenios 138 y 182 de la OIT.
- **Discriminación:** Alentamos a los proveedores a que traten y recompensen a los empleados por igual en función de las características de su trabajo. No queremos en nuestra cadena de valor ninguna forma de discriminación en cuanto a raza, origen social, sexo, estado civil, edad, condición física o de salud, orientación sexual, pertenencia a sindicatos, religión y opinión política, o cualquier otra característica o condición personal. Todo ello en conformidad con los Convenios 100 y 111 de la OIT.
- **Compensación:** La compensación por el trabajo deberá cumplir al menos las normas jurídicas nacionales más las exigencias de los convenios de la OIT (en particular, los artículos 26 y 131) relativas al nivel de los salarios y otras compensaciones.
- **Libertad de asociación:** El proveedor deberá reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse para defender sus intereses, de conformidad con los Convenios 87 y 98 de la OIT.
- **Ambiente de trabajo seguro y saludable:** El proveedor deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo, incluyendo lo expresado en el Convenio 155 de la OIT. Además, deberá respetar todos los convenios colectivos pertinentes. El proveedor también deberá proporcionar, teniendo en cuenta los peligros específicos del sector correspondiente, ambientes de trabajo seguros, higiénicos y saludables para sus empleados.
- **Cuidado del medioambiente:** En Adecco esperamos que nuestros proveedores cumplan las leyes y reglamentos ambientales vigentes.
- **Comportamiento ético:** El proveedor siempre deberá abstenerse de cualquier práctica relacionada con la corrupción o el soborno, incluyendo pagos o aceptación del pago para influir en la toma de decisiones y obtener o mantener beneficios. Esperamos que el proveedor muestre comportamiento ético en las relaciones comerciales y se adhiera a todas las leyes y reglamentaciones relativas a la protección, el uso, la publicación y la transparencia de la información confidencial.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
ODS N° 5: Igualdad de género	5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres. 5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres en los ámbitos público y privado.
ODS N° 8: Trabajo decente	8.5) Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 8.8) Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
ODS N° 12: Producción y consumo responsables	12.6) Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

Reglas claras en la gestión de la cadena de suministro

Resultados Generales	Año 2021
Proveedores Activos	739
Compras y contrataciones	5145 (Cantidad de OC en 2021)
Volumen total compras	\$409.155.442,76
Volumen gastos oficina	\$5.235.731,63
Volumen gastos sucursales	\$2.935.473,02

Resultados 2021

Procesos de negociación	135
Proveedores adjudicados	513
Porcentaje de nuevos proveedores gestionados por el área de Compras que firmaron la Carta de Adhesión	11%
Cantidad de proveedores que firmaron la Carta de Adhesión	312
Cantidad de visitas a empresas proveedoras	No se realizaron debido a la pandemia
Proporción de gasto en proveedores locales	98%
Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	100%

Políticas y criterios de contratación

Con la meta de alcanzar una cadena de valor responsable, contamos con políticas y procesos de selección de proveedores que se adecuan a criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, evitando cualquier favoritismo o interferencia de conflictos de interés en su selección. Todas ellas han sido elaboradas a partir de un trabajo articulado y transversal entre la Dirección de Compras y los departamentos de Legales, RR.HH. y la Dirección de Sustentabilidad.

El marco de políticas con la cadena de valor se basa en 3 pilares:



Proceso de registro, evaluación y seguimiento de los proveedores:



1. Elección de proveedor

Que cubra las necesidades del usuario.



2. Homologación del proveedor elegido

Presentación de la documentación para el alta y registro en el sistema.



3. Evaluación del proveedor

Se realiza sobre la base de la consideración de aspectos técnicos, económicos y la evaluación del riesgo del proveedor según informes comerciales de su comportamiento en el mercado local. A su vez, a través de una evaluación cuantitativa de los proveedores por parte de los usuarios al finalizar cada 2 período anual, siendo inhabilitados aquellos que no cumplieron con el estándar de calidad y servicio solicitado no pudiendo ser utilizados en el nuevo período.



4. Seguimiento de proveedores

Chequeo de información registrada en el sistema de forma anual, solicitud de presentación de documentación mensual a aquellos proveedores de Mano de Obra Intensiva (MOI).

Código de Conducta para Proveedores

Desde 2012 contamos con un Código de Conducta dirigido exclusivamente a Proveedores que exige el mismo nivel de compromiso y cumplimiento hacia las prácticas comerciales responsables que posee la empresa.

El código de conducta para proveedores tiene en cuenta principios en materia de sustentabilidad que forman parte de nuestra manera de trabajar en los diversos mercados globales en los que opera nuestra compañía.

Esperamos que toda nuestra cadena de suministro (incluidos los proveedores y empresas subcontratadas) compartan los

principios descritos en el presente Código, el cual constituye un componente importante en Adecco a la hora de seleccionar y evaluar con quiénes trabajar. Además, hacemos extensiva la exigencia para que nuestros proveedores apliquen dichos estándares en su propia cadena de suministro.

En Adecco nos reservamos el derecho de presentar un cuestionario a los proveedores con el fin de evaluar el cumplimiento del Código de Conducta, el cual está a su disposición con el objetivo de crear una cadena de valor cada día más sustentable.

Temas clave del Código de Conducta para Proveedores

Conducta legal (Derechos Humanos, anticorrupción).

Prácticas de negocio éticas (conflictos de interés, antimonopolio y competencia justa).

Prácticas de empleo (prevención del trabajo forzado e infantil, libertad de asociación, discriminación, lugar seguro para trabajar, políticas de compensación).

Prácticas medioambientales (medición de consumos energéticos, reciclaje, eco-diseño, gestión de residuos, entre otros).

Prevención de la Corrupción

En Adecco nos comprometemos a promover el cumplimiento efectivo de las políticas de prevención del soborno y corrupción por parte de agentes y proveedores. Esperamos de ellos que compartan los valores y normas éticas de nuestra compañía, ya que sus acciones pueden llegar a ser consideradas como acciones de Adecco y pueden llegar a implicarnos legalmente afectando nuestra reputación.

En Argentina contamos con espacios de cumplimiento y denuncia para aquellos proveedores que sean testigos de un acto de corrupción o deseen reportar cualquier comportamiento cuestionable o que implique la violación de nuestro Código de Conducta.

La Plataforma de Cumplimiento Global es la principal herramienta del Grupo para la prevención de riesgos vinculados a hechos de corrupción. La misma se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.aceconduct.com/>

Promoción de una conducta comercial sustentable

A fin de promover una cultura de la sustentabilidad en nuestra cadena de valor, establecemos diferentes canales de diálogo con nuestros proveedores, donde comunicamos nuestros valores y la importancia de una gestión sustentable del negocio a través de capacitaciones y también con campañas de comunicación para concientizarlos sobre distintas temáticas de su interés.

Además, desde nuestra compañía gestionamos las compras de manera responsable con el objetivo de poner foco en detectar y desarrollar relaciones con proveedores pertenecientes a proyectos que generen valor social o ambiental.

En este sentido, en la medida de las posibilidades exploramos la viabilidad de generar compras inclusivas y evaluamos de qué manera nuestro circuito interno puede incorporar proveedores inclusivos o empresas sociales.

Asimismo, promovemos el desarrollo de proveedores locales, dándole prioridad a las empresas que estén radicadas en el país con el objetivo de ser, indirectamente, un motor de desarrollo económico de las comunidades donde operamos.



Capítulo 10

Medioambiente



Adecco

Enfoque ambiental centrado en el ser humano

Si bien la huella ambiental de una empresa de servicios como el nuestro, las interrelaciones entre el mundo del trabajo y el cambio climático podría no ser tan evidente en comparación con las de otras industrias, en Adecco reconocemos la responsabilidad que tenemos de contribuir a salvaguardar el planeta para las generaciones futuras, y la diferencia que podemos hacer actuando con responsabilidad.

Un destacado de 2021, es que a nivel global el Grupo Adecco situó a la protección del clima como uno de nuestros principales objetivos de sostenibilidad. El enfoque se basa en ayudar a facilitar una transición ecológica centrada en el ser humano y en gestionar nuestra propia huella ambiental.

Para crear conciencia de esto, a principios de 2021 el Grupo Adecco publicó un documento de política, "Habilidades para la Economía Verde", el cual esboza recomendaciones concretas para todos los grupos de interés con el objetivo de ayudar a fomentar la resiliencia y preparar el mercado laboral para lo que se avecina.

En Adecco también reconocemos el impacto que tenemos sobre el medio ambiente a través de nuestras operaciones y relaciones comerciales. Por eso, nos proponemos reducir los viajes de negocios y utilizar alternativas y mejorar la eficiencia energética dentro de nuestras instalaciones. También consideramos que nuestros empleados desempeñan un papel fundamental para ayudarnos a reducir nuestra huella ambiental, por lo que realizamos actividades de sensibilización para promover comportamientos sostenibles en el lugar de trabajo.

Además, en todos los territorios en los que operamos, las regulaciones y leyes ambientales locales siempre serán consideradas como el estándar mínimo para nuestro desempeño ambiental, el cual buscamos hacer extensivo a nuestra cadena de valor, con el objetivo de mejorar su desempeño a través de la eficiencia y las prácticas sustentables.

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS)

ODS	Metas
<p>ODS N°13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</p>	<p>13.2) Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas y estrategias.</p>



Medición de nuestro impacto ambiental

Con el objetivo de mejorar constantemente nuestros niveles de eficiencia, realizamos de manera periódica mediciones de nuestros principales consumos. Entre ellos se destacan los indicadores relativos a la movilidad y la energía eléctrica, los cuales tienen un impacto clave en una compañía de servicios como la nuestra. Analizamos desde las millas aéreas voladas hasta el papel utilizado; las computadoras compradas y los km. de los automóviles de la compañía.

Emisiones de CO2 año 2021

Emisiones de gases de efecto invernadero dividido por fuente

Emisiones CO2 de la electricidad	20828.76 Kg
Emisión de CO2 viajes aéreos y flota autos de la compañía	90623.92 Kg
Emisión de CO2 consumo papel	0 tCO2e
Emisión de CO2 tóner	0 tCO2e

Consumo ambiental año 2021

Consumo de electricidad	83315,04 Kw/h
Movilidad	
Vuelos: Kilometraje viajes aéreos	297.752 Km.
Autos	239.385 Km.
Suministros de oficina	
Papel	No se compró papel
Tóner	0

Indicadores de reciclado

Valor monetario de las bajas de bienes de uso de la compañía por donación	No hubo
---	---------



Capítulo 11

Estándares GRI



GRI	Perfil de la Organización	Páginas / Aclaraciones
102-1	Nombre de la Organización.	6, 8.
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	9, 10.
102-3	Ubicación de la sede.	6
102-4	Ubicación de las Operaciones.	6, 26.
102-5	Propiedad y Forma Jurídica.	8.
102-6	Mercados Servidos.	9, 10.
102-7	Tamaño de la Organización.	10, 26, 27, 42, 48, 69, 70, 75.
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores.	24-39, 46-52.
102-9	Cadena de Suministro.	67-72.
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros.	No hubo cambios
102-11	Principio o enfoque de precaución.	No reportado
102-12	Iniciativas externas.	18, 23, 54.
102-13	Afiliación a asociaciones.	No reportado

GRI	Estrategia	Páginas / Aclaraciones
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	4.
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades.	13, 17, 18, 21-23, 25, 41, 47, 54, 55, 60, 68, 69, 74.

GRI	Ética e Integridad	Páginas / Aclaraciones
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	7, 8, 17, 60, 61, 71.
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	61-63.

GRI	Gobernanza	Páginas / Aclaraciones
102-18	Estructura de Gobernanza.	18, 64, 65.
102-19	Delegación de autoridad.	64, 65.
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	64, 65.
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	19, 20.
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	18, 64, 65.
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	64.
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	64, 65.
102-25	Conflicto de intereses.	60-63, 71.
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.	64, 65.
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	64, 65.
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	64, 65.
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	64, 65.
102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos.	No reportado
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales.	18, 64, 65.
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	64, 65.

102-33	Comunicación de preocupaciones críticas.	18, 64, 65.
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas.	No reportado
102-35	Políticas de remuneración.	52, 65.
102-36	Proceso para determinar la remuneración.	52, 65.
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración.	No reportado
102-38	Relación de compensación total anual.	No reportado
102-39	Relación del incremento porcentual de la compensación total anual.	No reportado

GRI	Participación de Grupos de Interés	Páginas / Aclaraciones
102-40	Lista de grupos de interés.	19, 20.
102-41	Acuerdos de Negociación Colectiva.	No reportado
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	15, 19, 20.
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	19, 20.
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.	15.

GRI	Prácticas para la elaboración de informes	Páginas / Aclaraciones
102-45	Entidades incluidas en los Estados Financieros Consolidados.	8.
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.	12-15.

102-47	Lista de los temas materiales.	15.
102-48	Re-expresión de la información.	No hubo cambios
102-49	Cambios en la elaboración de informes.	No hubo cambios
102-50	Período objeto del informe.	2021.
102-51	Fecha del último informe.	2020.
102-52	Ciclo de elaboración de informes.	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	12.
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	12.
102-55	Índice de contenidos GRI.	76.
102-56	Verificación externa.	No aplica

GRI	GRI 103: Enfoque de Gestión	Páginas / Aclaraciones
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura.	12-15, 17, 18, 25, 41, 47, 54, 55, 60, 68, 69, 74.
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	12-15, 17, 18, 25, 41, 47, 54, 55, 60, 68, 69, 74.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	No reportado

GRI	GRI 201: Desempeño Económico	Páginas / Aclaraciones
201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	10.
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático.	No reportado
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	No reportado
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno.	No aplica

GRI	GRI 202: Presencia en el Mercado	Páginas / Aclaraciones
202-1	Relación del salario de categoría inicial estándar por sexo, frente al salario mínimo local.	No reportado
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.	No reportado

GRI	GRI 203: Impactos Económicos Indirectos	Páginas / Aclaraciones
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados.	No aplica
203-2	Impactos económicos indirectos significativos.	No reportado

GRI	GRI 204: Prácticas de Adquisición	Páginas / Aclaraciones
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	70.

GRI	GRI 205: Anticorrupción	Páginas / Aclaraciones
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	60-63, 71.
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	60-63, 71.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	No hubo

GRI	GRI 206: Competencia Desleal	Páginas / Aclaraciones
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	No reportado

GRI	GRI 301: Materiales	Páginas / Aclaraciones
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	No aplica
301-2	Insumos reciclados.	75.
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado.	No reportado

GRI	GRI 302: Energía	Páginas / Aclaraciones
302-1	Consumo energético dentro de la organización.	75.
302-2	Consumo energético fuera de la organización.	No reportado
302-3	Intensidad energética.	No reportado
302-4	Reducción del consumo energético.	No reportado
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.	No reportado

GRI	GRI 303: Agua	Páginas / Aclaraciones
303-1	Extracción de agua por fuente.	No aplica
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.	No aplica
303-3	Agua reciclada y reutilizada.	No reportado

GRI	GRI 304: Biodiversidad	Páginas / Aclaraciones
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados, ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas.	No aplica
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	No aplica
304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	No aplica
304-4	Nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	No aplica

GRI	GRI 305: Emisiones	Páginas / Aclaraciones
305-1	Emisiones Directas de GEI (alcance 1).	75.
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	No reportado
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	No reportado
305-4	Intensidad de la emisiones de GEI.	No reportado
305-5	Reducción de las emisiones de GEI.	No reportado
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO).	No reportado
305-7	Óxidos de Nitrógeno (NOx), óxido de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire.	No reportado

GRI	GRI 306: Efluentes y Residuos	Páginas / Aclaraciones
306-1	Vertido de agua en función de su calidad y destino.	No reportado
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación.	No reportado
306-3	Derrames significativos.	No aplica
306-4	Transporte de residuos peligrosos.	No aplica
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías.	No aplica

GRI	GRI 307: Cumplimiento Ambiental	Páginas / Aclaraciones
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	No hubo

GRI	GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores	Páginas / Aclaraciones
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.	70.
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	No reportado

GRI	GRI 401: Empleo	Páginas / Aclaraciones
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	48.
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	51.
401-3	Permiso parental.	51.

GRI	GRI 402: Relaciones Trabajador-Empresa	Páginas / Aclaraciones
402-1	Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales.	El plazo de aviso mínimo es de 30 días.

GRI	GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo	Páginas / Aclaraciones
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad.	29-34.
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de muertes por accidentes laboral o enfermedad profesional.	29, 52.
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.	No reportado
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.	No reportado

GRI	GRI 404: Formación y Enseñanza	Páginas / Aclaraciones
404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	29, 50.
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	50.
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	98.00%

GRI	GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades	Páginas / Aclaraciones
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	47-49.
405-2	Relación del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	No reportado

GRI	GRI 406: No Discriminación	Páginas / Aclaraciones
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	No reportado

GRI	GRI 407: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	Páginas / Aclaraciones
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	No reportado
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	No reportado

GRI	GRI 408: Trabajo Infantil	Páginas / Aclaraciones
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	21-23, 57, 68, 71.

GRI	GRI 409: Trabajo Forzoso	Páginas / Aclaraciones
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	21, 22, 68, 71.

GRI	GRI 410: Prácticas en Materia de Seguridad	Páginas / Aclaraciones
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	No aplica

GRI	GRI 411: Derechos de los Pueblos Indígenas	Páginas / Aclaraciones
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.	No aplica

GRI	GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos	Páginas / Aclaraciones
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.	21-23.
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	No reportado
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.	No reportado

GRI	GRI 413: Comunidades Locales	Páginas / Aclaraciones
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	54-58.
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos —reales y potenciales— en las comunidades locales.	No reportado

GRI	GRI 414: Evaluación Social de los Proveedores	Páginas / Aclaraciones
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	70, 72.
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	No reportado

GRI	GRI 415: Política Pública	Páginas / Aclaraciones
415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos.	No aplica

GRI	GRI 416: Salud y Seguridad de los Clientes	Páginas / Aclaraciones
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de la categorías de productos o servicios.	No reportado
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de la categorías de productos y servicios.	No reportado

GRI	GRI 417: Marketing y Etiquetado	Páginas / Aclaraciones
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	No aplica
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	No aplica
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	No reportado

GRI	GRI 418: Privacidad del Cliente	Páginas / Aclaraciones
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	66.

GRI	GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico	Páginas / Aclaraciones
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	No reportado

Adecco

Hacemos que el futuro del trabajo
funcione para todas las personas.



Adecco Argentina

[adecco.com.ar](https://www.adecco.com.ar)

