

Reporte de Sustentabilidad

2021

THE ADECCO GROUP

Índice

03 Mensaje del CEO

05 La empresa

13 Impacto

17 Enfoque de Sustentabilidad

23 Personas en búsqueda de empleo y personas asociadas

31 Clientes

39 Público Interno

50 Proveedores

56 Gestión Responsable

61 Comunidad

63 Ambiente

01.
Mensaje del CEO



Hacer que el futuro funcione para todas las personas.

Si 2020 fue un año lleno de retos para toda la economía no solo a nivel nacional, sino mundial, 2021 no dejó de representar una oportunidad de resurgimiento y de transformación, pues una vez que libramos de manera exitosa los retos que la pandemia por COVID-19 nos puso en el camino adaptándonos a la nueva normalidad, 2021 representó una revolución total a nuestro negocio, derivado de la reforma al outsourcing en México.

En Grupo Adecco México adoptamos el lema "Nada nos para" y durante estos dos últimos años lo hemos demostrado con hechos, ya que ante las adversidades que hemos enfrentado, nos hemos mostrado fuertes y con integridad ante todos nuestros grupos de interés, cubriendo sus necesidades de negocio en el caso de nuestros clientes, y adaptándonos rápidamente ante los cambios imperantes en nuestros procesos y políticas internas, para hacer que nuestros equipos de trabajo tuvieran las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones de la mejor manera posible.

También nos mostramos fuertes y con integridad ante las nuevas leyes que dieron un giro importante en nuestro negocio sin dejar de ser el líder en el mercado, y continuar ofreciendo soluciones viables y en total cumplimiento legal, a nuestros clientes a través de los nuevos Servicios Especializados.

Todos estos cambios no nos han parado, sino que nos han retado a resurgir y ser diferentes para adaptarnos rápida y competitivamente a las nuevas condiciones externas, y desde esta perspectiva continuamos con nuestros programas, proyectos e iniciativas en materia de sustentabilidad, llevando siempre de la mano del negocio un enfoque de desarrollo sostenible.

Por tercer año consecutivo, me place enormemente compartirles nuestro Reporte de Sustentabilidad 2021, un año en el que a pesar de lo enormemente significativo para nosotros por los grandes cambios a los que debimos someternos en todas nuestras estructuras, no nos detuvo, no solo para continuar siendo líderes en el negocio, sino que tampoco nos detuvo para continuar con nuestro compromiso hacia la sustentabilidad.

Nuestro objetivo en Grupo Adecco es tener el reconocimiento como el socio en soluciones de recursos humanos más confiable y admirado del mundo, no solo por la aportación profesional que damos a la industria y a nuestros clientes, sino por el sentido que le damos a la sustentabilidad, elemento central a través del cual buscamos generar un cambio positivo en el mundo del trabajo. Para nosotros la sustentabilidad corporativa es una elección estratégica sobre la forma en que llevamos a cabo nuestro negocio y generamos ganancias.

Los temas más importantes para nuestra compañía y nuestros grupos de interés son el acceso al trabajo a través de los Servicios Especializados y nuestros servicios de reclutamiento y selección, garantizando igualdad de oportunidades e inclusión para todos los grupos, que nuestros clientes tengan una gran experiencia con nosotros, brindándoles toda la seguridad de que operamos bajo la nueva legislación, asegurando todos los derechos laborales a nuestro personal especializado.

Estos objetivos a su vez significan lograr nuestra misión general: **Hacer que el futuro funcione para todas las personas.**

Creemos y estamos seguros de que juntos, gobiernos, iniciativa privada y sociedad, podemos crear mejores condiciones laborales y a su vez contar con un mercado más competitivo, transparente y responsable, que al final beneficie a toda la sociedad mexicana.

A través de este reporte mostramos todo lo que aporta la sustentabilidad a nuestra empresa y a los grupos de interés con los que interactuamos. Seguiremos manteniéndonos con ambición de ser mejores, empujando los límites y esforzándonos por estar a la vanguardia y entregar un mejor futuro para todas las personas.

Francisco Martínez Domene
CEO Grupo Adecco México

02.
La empresa



2.1 Quiénes Somos Generando valor al mundo del trabajo

El mundo laboral se encuentra en un constante cambio, creando nuevas oportunidades para hoy y para el mañana. Como el socio líder en soluciones de Recursos Humanos, aceptamos este emocionante viaje en constante evolución. Nuestro objetivo es brindar seguridad y nuevas perspectivas para las personas, así como ofrecer a las empresas el talento especializado y las soluciones fundamentales para mantenerse competitivas, navegar por la era actual de transformación y prepararse para el futuro.

En el Grupo Adecco, nuestro objetivo es hacer que el futuro funcione para todas las personas.

2.1.1 El Grupo Adecco en el mundo

Nuestra visión

Hacer que el futuro funcione para todas las personas

Nuestra visión es garantizar que las personas en todo el mundo estén inspiradas, motivadas, capacitadas y desarrolladas para enfrentar el futuro del trabajo. Estar presentes en entornos donde las personas sean capacitadas para prosperar, estimuladas para tener éxito y con todas las oportunidades para hacer que su futuro individual sea mejor y más brillante que nunca.

+ 30,000
personas empleadas de tiempo completo

Presente en 60
países y territorios alrededor del mundo

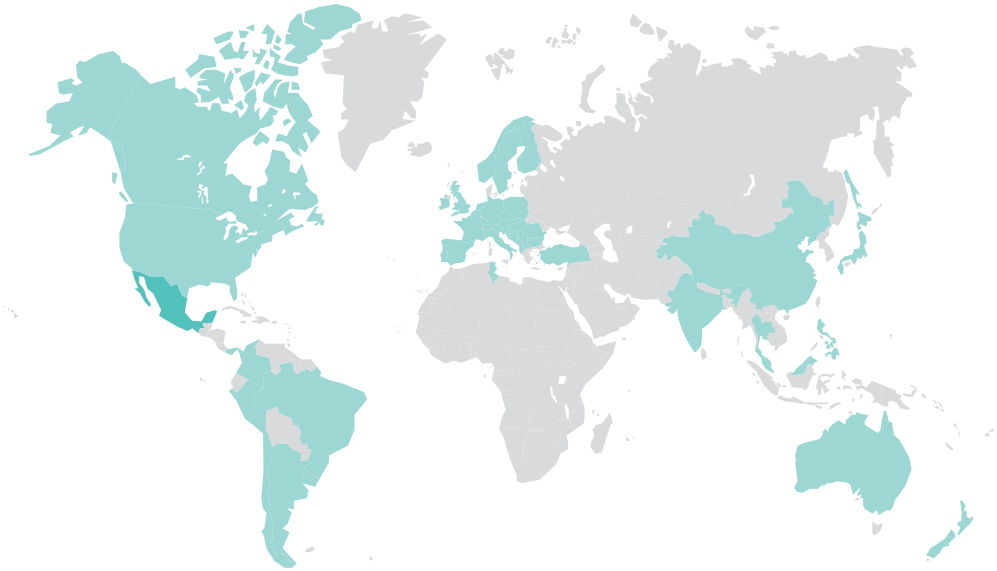
+500,000
personas asesoradas y/o capacitadas, mejorando su empleabilidad y carreras

100,000
clientes a nivel mundial

4,800
oficinas a nivel mundial

600,000
asociados/as en asignación diaria, proporcionando empleo flexible todos los días

80,000
personas colocadas en empleo permanente



7o lugar en la clasificación Great Place to Work®, entre más de 7,000 empresas participantes a nivel mundial

2.1.2 El Grupo Adecco en México

Con más de 30 años de experiencia en el mercado mexicano, Grupo Adecco México actualmente opera en el país a través de sus diversos Servicios Especializados que pone a disposición de su público.

Adecco se ha convertido en un socio estratégico de negocio a través de su innovador ecosistema de Servicios Especializados que lo pone como líder en el sector, al ofrecer servicios de esta naturaleza con alta calidad y prontitud; atendiendo a empresas grandes, medianas y pequeñas con un máximo nivel de eficiencia y experiencia multisectorial, ofreciendo una gran variedad de soluciones de capital humano a través de nuestras diversas líneas de negocio en Servicios Especializados: **Office, Sales & Marketing, Expert IT, Expert Healthcare, Industrial & Logistics, Agro Services, Payroll, Training & Consulting y Talent Acquisition-RPO.**

Por otra parte, nuestra marca Spring Professional es la marca especializada en reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, la cual tiene más de 600 clientes que confían en su consultoría especializada, rigurosa metodología y su amplia cobertura.



2.1.3 Misión, Visión y Valores

Misión

Atender a nuestros clientes con altos estándares de calidad, al ofrecerles Servicios Especializados y de consultoría en Recursos Humanos a través de un equipo de personas competentes y comprometidas, siendo la mejor alternativa en el sector de Capital Humano en México.

Visión

Ser la empresa líder del mercado con las mejores soluciones en Servicios Especializados, permanent placement, capacitación y maquila de nómina; brindando la mejor experiencia a nuestros clientes, personal asociado y personas aplicantes a puestos de trabajo.

Nuestra visión de grupo

Garantizar que las personas en todo el mundo estén inspiradas, motivadas, capacitadas y desarrolladas para enfrentar el futuro del trabajo. Estar presentes en entornos donde las personas sean capacitadas para prosperar, estimuladas para tener éxito y con todas las oportunidades para hacer su futuro individual sea mejor y más brillante que nunca.

Valores fundamentales

Nuestros valores institucionales están determinados en nuestro código de conducta empresarial, el cual es nuestra guía para el día a día, y determinan la filosofía con la cual nos dirigimos hacia todos nuestros grupos de interés y relación.



Pasión

Cambiamos el mundo laboral con cada trabajo.

- Nos apasionan las personas: nuestros/as colegas, asociados/as y clientes.
- Hacemos la diferencia para millones 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.



Espíritu emprendedor

Constantemente generamos iniciativas para empoderar a las personas, impulsar las economías y enriquecer a las sociedades.

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

Responsabilidad

Somos líderes en el mercado, 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, un estatus y un futuro.
- Promovemos la diversidad, la igualdad y la inclusión entre los trabajadores/as.
- Lideramos con el ejemplo, actuando con integridad y respeto.
- Dedicamos tiempo al trabajo de voluntariado, contribuyendo con nuestras comunidades.

Espíritu de Equipo

Trabajamos juntos como un gran equipo.

- Compartimos clientes y asociados/as entre sucursales, unidades de negocios y países.
- Compartimos ideas y mejores prácticas.
- Ayudamos a nuestras y nuestros colegas a crecer personal y profesionalmente.
- Trabajamos duro disfrutando lo que hacemos.

Enfoque en el cliente

Trabajamos por y para el éxito de nuestros clientes, queremos estar en su mente y ser su primera opción.

- Construimos relaciones duraderas.
- Les brindamos el mejor talento, ofreciendo soluciones a la medida.
- Creamos valor añadido.
- Les apoyamos a ser más competitivos a través de soluciones flexibles.
- Establecemos relaciones sólidas con nuestros candidatos/as y asociados/as, para que tengan todo lo necesario para crecer exitosamente en sus carreras.
- Encontramos el trabajo que más se adecue a sus habilidades profesionales y a sus preferencias personales.
- Les asesoramos en su plan de carrera y ayudamos en su proceso de aprendizaje.



2.1.4 Razones Sociales

En Grupo Adecco México constituimos el ejercicio de nuestro negocio de Servicios Especializados a través de estas 9 razones y objetos sociales:

Expertos en Actividades Agrícolas S. De R.L. De C.V.

Gestión del proceso productivo de actividades agrícolas, incluyendo las relacionadas con la transformación, almacenamiento, transportación, exhibición, consignación, explotación, administración, cosecha y producción de todo tipo de materiales, materia prima, híbridos de semillas en general, todo tipo de productos agrícolas y del campo, conocidos o por conocer, terminados o semiterminados, o materias primas.

Logisexpert S. De R.L De C.V.

Proporcionar Servicios Especializados de Logística, distribución, transportación, traslado y conducción de mercancías.

Expertos en Back Office S. De R.L. De C.V.

Prestación de Servicios Especializados de asesoría, consultoría y gestión en áreas administrativas, contables, financieras, de auditoría, de recursos humanos, fiscales, legales, de adquisiciones y tecnologías de información.

Tag La Salud En Tu Empresa S. De R.L. De C.V.

Servicios Especializados de Salud en el Trabajo, salud ocupacional, servicios de enfermería, nutrición, investigación en centros médicos, hospitales, consultorios, clínicas, unidades ambulatorias, centros de medicina regenerativa, alternativa, laboratorios, centros de diagnóstico, farmacias y gestión de medicina remota a través de sistemas de comunicación telefónica o a través de cualquier sistema de tecnología de información.

Servicios de Subcontratación Especializada TI AG

La prestación de toda clase de servicios especializados de asesoría y consultoría en temas de Tecnologías de la Información, redes de datos, redes computacionales, equipos de cómputo, servidores hardware y software, infraestructura, desarrollo de sistemas, ERP, Testing, PMI/Agile, Data Management, Data Analytics.

Entreprise Adecco, S.A. de C.V.

Prestar toda clase de servicios administrativos, financieros, contables y de personal, incluyendo servicios consistentes en o relacionados con la operación y administración de cualquier empresa, sociedad u otra entidad legal, manufacturera o comercial.

Performance Adecco, S.A. de C.V.

Prestar toda clase de servicios administrativos, financieros, contables y de personal, incluyendo servicios consistentes en o relacionados con la operación y administración de cualquier empresa, sociedad u otra entidad legal, manufacturera o comercial.

Reussite Adecco, S.A. de C.V.

Proporcionar Servicios Especializados de construcción, obra civil, instalación y tendido de fibra óptica, instalación de cableado así como proporcionar Servicios de Infraestructura en general.

Servicios Integrales Adecco, S.A. DE C.V.

Prestar servicios de reclutamiento y selección de personal, incluyendo servicios de headhunting, (reclutamiento de puestos de alta gerencia y directivos), atracción de talento, Human Resources Bussiness Process Outsoursing (HR BPO), RPO (Recruit Process Oursourcing). Externalización del proceso de reclutamiento, evaluación de personal, validación de referencias sociolaborales, aplicación de pruebas psicométricas, exámenes médicos y de toxicología, ya sea de manera directa o a través de terceros, aplicación de evaluaciones por competencias, gestión de reclutamientos masivos.

Cada una de estas razones sociales existe con el objeto satisfacer necesidades del negocio hacia nuestros clientes y gobierno.

Todas nuestras razones sociales cuentan con el registro ante el REPSE, por lo que somos una empresa avalada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como prestadora de Servicios Especializados u Obra Especializada; en cumplimiento con la reforma laboral en materia de subcontratación de personal.

REPSE
Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas
TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



2.1.5 Marcas y servicios

En México operamos a través de dos marcas líderes: Adecco y Spring Professional.

Adecco Industrial & Logistics:

Con nuestros Servicios Especializados de logística y almacén, gestionamos la planeación, administración, supervisión y ejecución de procesos dentro de la cadena de suministro y de logística inversa, para una mayor eficacia y eficiencia.

Adecco Agro Services:

Ofrecemos Servicios Especializados para cualquier actividad del campo, producción y otros procesos que pueda precisar el sector.

Adecco Office:

Gestionamos y externalizamos las diferentes áreas de soporte administrativo o staff dentro de la organización del Cliente, mediante la integración de personas, procesos y tecnologías, optimizando el enfoque 100% al Core Business de la empresa.

Adecco Sales & Marketing:

Asumimos la operación del punto de venta, mediante servicios como:

- Fuerza de venta
- Animación en punto de venta
- Gestión del punto de venta

Adecco Expert:

A través de tres subdivisiones de Servicios Especializados, ofrecemos soluciones en los campos de:

- **Healthcare:** Ofrecemos protección y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de las y los trabajadores en los niveles más altos sin importar su actividad, a través de acciones dirigidas a la promoción y protección de la salud, y la prevención de accidentes de trabajo y riesgos profesionales.
- **IT Technology:** Modelo de servicio que, como parte de nuestro ecosistema de Servicios Especializados, tiene la misión de asistir a la empresa para conseguir resultados tangibles en su negocio, en un mundo en constante transformación digital.

Adecco HRBPO:

A través de reclutamiento especializado y/o servicios de RPO, tomamos la responsabilidad de ejecutar el proceso completo de atracción e identificación de talento con el fin de reducir costos e incrementar la productividad, cobertura y servicio de tu área de Recursos Humanos.

Adecco Payroll:

Con nuestro servicio de Maquila de Nómina (Payroll), procesamos la nómina de la empresa cliente con exactitud y puntualidad, en un marco de confidencialidad absoluta, apegándonos a las leyes vigentes.

Adecco Training & Consulting:

Somos especialistas en brindar una solución integral de máxima calidad y rentabilidad, enfocado en la aplicación de Servicios Especializados dirigidos a las áreas sustantivas de las organizaciones. Ofrecemos servicios independientes y/o proyectos integrales que resuelvan necesidades de capacitación y consultoría para que las empresas logren sus objetivos planteados.

Spring Professional | LHH:

Reclutamiento de talento para altas gerencias y puestos directivos, a través de un equipo consultor especializado en industrias, que se encarga de ofrecer un servicio personalizado y diferenciado.

03.
Impacto



3.1 Alcance y cobertura del reporte

El presente reporte tiene como objetivo presentar a nuestro público todo el contexto informativo sobre la naturaleza de la organización, sus temas de impacto en sustentabilidad y la manera en la que los gestionamos; así mismo, comunicar sobre nuestra Gobernanza a través de nuestros compromisos en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y anticorrupción asumidos con nuestros grupos de interés, todo esto correspondiente al período enero - diciembre de 2021.

3.2 Selección de contenidos

Nuestro principal criterio para establecer el contenido de este informe, está basado en los temas de impacto para la propia organización, así como los identificados entre nuestros grupos de interés.

3.2.1 Principales, impactos, riesgos y oportunidades

En Grupo Adecco México realizamos un análisis del impacto del negocio en los 3 pilares de lo que hoy conocemos como ESG (pilar ambiental, social y de gobernanza), por medio de un mapeo de grupos de interés y de priorización de estos, así como de la determinación de las expectativas (impacto social) de los principales grupos de interés identificados en el mapeo antes mencionado.

Dichos impactos son identificados gracias al diálogo con los grupos de interés, a través de diversos canales. Lo anterior lo podemos apreciar de manera más estructurada en la siguiente tabla:

Definición y análisis de impacto	De acuerdo con la identificación de cada grupo de interés y su canal de diálogo, se determina el impacto que nos generaría no atender el tema identificado; estas consecuencias pueden traducirse en afectaciones a cualquiera de los 3 pilares de ESG.
Priorización	Determinamos los grupos de interés prioritarios para nuestra compañía, en razón a su impacto con el logro de los objetivos del negocio.
Puesta en práctica	Cada tema es atendido a través de planes de trabajo y estructuras implementadas en la estrategia global del negocio. Se identifica el trabajo interdisciplinario que es necesario gestionar para la atención a cada tema.

Actualizamos nuestro estudio de materialidad para 2022 a través de canales de diálogo con los principales grupos de interés.

3.2.2 Asuntos de impacto

Grupo Adecco de manera institucional a nivel global, ha definido un marco de sustentabilidad 2030, el cual determina 4 metas principales a atender, así como las estrategias y fundamentos a través de los cuales se perseguirá el logro de estas metas.

El marco de sustentabilidad está enfocado en el cumplimiento de nuestra principal misión como Grupo Adecco a nivel internacional, que es **"Hacer que el futuro funcione para todas las personas."**

4 objetivos de sustentabilidad

Empleabilidad y acceso al trabajo
Impulsar el talento humano para el acceso al trabajo justo y digno para todas las personas en condiciones de igualdad.

Ser un aliado confiable con nuestros clientes
Construir en conjunto una comunidad con el objetivo de realizar negocios responsables.

Ser la mejor opción de empleo
Creación de un ambiente de trabajo positivo y saludable basado en el respeto y la inclusión.

Protección social para todas las personas
Garantizar contratos que garanticen la seguridad social para todas las personas.

Contribución al cumplimento de las metas que establecen los ODS

Contribución al cumplimento de las metas que establecen los ODS



4 Prioridades de Sustentabilidad

Capacitar y habilitar a la fuerza laboral

Atraer y retener talento

Promover la diversidad e inclusión

Dirigirnos hacia a la transformación digital responsable

6 Fundamentos de Sustentabilidad

Integridad y cumplimiento

Derechos humanos y laborales

Desarrollo del bienestar del personal (incluyendo salud y seguridad

Alineación con políticas públicas

Administración ambiental

Ciudadanía corporativa

3.2.3 Vinculación de asuntos de impacto y los ODS

En Adecco Group tenemos el compromiso de contribuir al logro de los objetivos de sustentabilidad plasmados en la agenda 2030 de la ONU, por lo que hemos identificado los principales Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) en los que, por nuestra actividad empresarial, generamos un mayor impacto e influencia, siendo estos en los que están dirigidos nuestros principales programas y estrategias de ESG.

Contribución al cumplimento de las metas que establecen los ODS



3.2.4 La opinión de nuestros grupos de interés

Es de primordial importancia conocer la opinión de nuestros grupos de interés, ya que siendo los principales aliados para nuestro negocio, no podemos pensar en sustentabilidad si no pensamos en lo que esperan de nosotros. Para conocer su opinión, nos dimos a la tarea de identificarlos, diferenciar los diversos canales de comunicación a través de los cuales tenemos diálogo con ellos, y adicionalmente generar una herramienta de trabajo (encuesta) con las mismas preguntas para cada grupo de interés con el fin de ponderar frecuencia de interés por cada tema planteado y partir de la información recopilada para obtener los principales temas de interés y líneas de acción a desarrollar.



04.
Enfoque de sustentabilidad



Nuestro enfoque de sustentabilidad busca mejorar la propuesta de valor hacia nuestros grupos de interés, haciendo de éste una estrategia transversal en toda nuestra estructura del negocio.

Para lograr lo anterior, nos apoyamos de estructuras y procesos establecidos desde el gobierno local e instituciones no gubernamentales, por ejemplo: la implementación y mantenimiento de certificaciones y distintivos, que nos dan la plataforma necesaria para el desarrollo de estrategias internas en temas de equidad de género, igualdad de oportunidades y de sustentabilidad en general; y alianzas con instituciones especializadas que nos ayudan a fortalecer nuestra estrategia de ESG.

4.1 Sobre nuestras alianzas y compromiso con iniciativas sociales

Contamos con alianzas con diferentes instituciones para impulsar nuestra estrategia de ESG, direccionadas a diversidad e inclusión, que es nuestra principal línea de acción en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Movilización por el Empleo

Movilización por el Empleo (MPE) de Grupo Adecco México fue lanzado en el mes de agosto de 2020 para buscar la capacitación y recolocación laboral de aquellas personas que, derivado de la pandemia por COVID-19, perdieron su fuente de empleo; realizamos diversas alianzas estratégicas con Cámaras de Comercio, Asociaciones y Fundaciones, en pro de facilitar e informar sobre herramientas de empleabilidad, así como informar a empresas sobre este programa para la publicación de sus ofertas laborales de manera completamente gratuita en el sitio web de Movilización por el Empleo.

A continuación, presentamos una comparativa de los resultados obtenidos al cierre 2020 vs. el cierre 2021:

Comparativo Resultados 2020 vs. 2021



Así mismo, durante 2021 impartimos un total de 11 webinars con temática relacionada al desarrollo y mejora de habilidades blandas esenciales para mejorar la empleabilidad de las personas.

En nuestro reporte de cierre 2021 de Movilización por el Empleo presentamos a todos nuestros grupos de interés el detalle de los webinars impartidos durante el año, así como el detalle de los resultados obtenidos.

Certificaciones, Distintivos y Adhesiones

Otra estrategia que tenemos para transversalizar el enfoque de sustentabilidad de la compañía, es el apoyo de Grupo Adecco México a las diferentes iniciativas nacionales que promueven instancias externas como gobierno, cámaras y/o asociaciones en nuestro país.

- Estamos certificados en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, que es la norma que en 2016 lanzó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Conapred e Inmujeres, fusionando el modelo de equidad de género como iniciativa para promover procesos en todo el sector empresarial, hacia la igualdad de oportunidades y equidad de género.

- Estamos adheridos a los 10 principios de Dimensión Social, iniciativa que promueve el Consejo Coordinador Empresarial y la Cámara Suizo Mexicana, de la cual somos socios.

Nuestro compromiso como Adecco México en esta adhesión será el de promover prácticas y mejoras donde corresponda, para seguir desarrollando e impulsando los 10 principios, que son:

1. Construir una relación de confianza y credibilidad con la sociedad.
2. Garantizar mayores oportunidades de empleo formal, crecimiento y desarrollo para nuestros colaboradores y sus familias.
3. Ser ejemplo de integridad y ética y cumplir con todas nuestras obligaciones ficales y contributivas.
4. Modernizar la cultura empresarial, para tener empresas mejor organizadas y más competitivas, de todos los tamaños, acorde a las tendencias internacionales.
5. Establecer un compromiso de las grandes empresas con las MiPyMEs y con la creación de cadenas productivas; pagar en tiempo y forma a proveedores, transferir tecnología y conocimiento.
6. Demostrar nuestra obligación moral con la sociedad; participar activamente en el desarrollo de las comunidades y construir mejores condiciones de vida para los mexicanos.
7. Asumir y promover la inclusión, la diversidad y el respeto irrestricto a los derechos humanos.
8. Privilegiar la sustentabilidad en nuestras actividades económicas y un uso más consciente de los recursos naturales.
9. Insertar a nuestras empresas en la era digital, impulsar la industria 4.0, incorporar tecnologías y facilitar su uso para nuestros colaboradores y comunidades.
10. Impulsar una relación responsable y propositiva con las autoridades, exigiendo reglas claras y certidumbre jurídica y económica para las inversiones, y así incidir positivamente en las políticas públicas para beneficio del país.

Para Adecco México, estos 10 principios están completamente alineados a nuestra política global, por lo que esta nueva alianza refuerza nuestro compromiso hacia nuestra estructura y procesos de buena Gobernanza.

Queremos que nuestra declaración de Adhesión a los 10 principios de Dimensión Social, signifique congruencia y acción.



- Contamos con en el distintivo Empresa Familiarmente Responsable, mismo en el que participaremos en 2022 para obtener la reciente actualización que la STPS ha lanzado con el nombre de Distintivo de Responsabilidad Laboral, en la dimensión de Igualdad Laboral y Corresponsabilidad, para continuar con esta iniciativa que promueve un ambiente laboral equitativo y equilibrado en cuanto a la vida personal y familiar. Así mismo tenemos vigente el distintivo Empresa Socialmente Responsable, que otorga Cemefi (Centro Mexicano para la Filantropía) y que busca promover la implementación de estrategias y/o procesos que garanticen acciones relacionadas a la ética empresarial, comunidad, medio ambiente y calidad de vida.

- A través de la Cámara Suizo-Mexicana de Comercio e Industria (SwissCham México) formalizamos nuestra adhesión a los WEP ´s (Women Empower Points) que promueve ONU Mujeres, con el fin de desarrollar 7 principios hacia el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. Creemos firmemente en esta iniciativa, desde que estamos comprometidos localmente con certificaciones en esta materia.

- Estamos adheridos al Pacto por la Primera Infancia que es una iniciativa ciudadana de impacto colectivo cuyo objetivo es hacer de la primera infancia una prioridad nacional. En grupo Adecco México decidimos participar en esta adhesión con el programa de lactancia materna, ya que esta es una de las estrategias que impactan de manera importante en el establecimiento de condiciones de equidad para las mujeres en nuestra organización, además de que reconocemos que el fomento, cuidado y procuración de este proceso natural es un tema de salud, por lo que está fuertemente ligado al bienestar de nuestras colegas, y a la vez es de impacto social.

4.2 Gobernanza y gestión de la sustentabilidad

Nuestra gobernanza se fundamenta principalmente en nuestro código de conducta, mismo en el que todo nuestro personal interno es instruido a través de cursos en línea por cada uno de los temas más críticos o sensibles en materia de ética empresarial, como lo es: prevención de la corrupción y soborno, seguridad de la información, conflicto de intereses, entre otros.

Así mismo atendemos puntualmente las políticas de grupo en toda la materia de Gobernanza de la compañía; tenemos políticas de grupo enfocadas en temas de anticorrupción, monopolio y prácticas comerciales éticas; todas estas políticas son aplicadas de manera local.

En Adecco México tenemos formalizado un comité de Responsabilidad Social, igualdad laboral y No Discriminación, el cual está conformado por las direcciones de: Finanzas, Jurídico, Recursos Humanos y la gerencia de Responsabilidad Social, involucrando a la Dirección General para la autorización final de proyectos y/o actividades. Dentro de la estructura de este comité, se tienen identificadas las áreas involucradas en la gestión de actividades para el cumplimiento de las estrategias en ESG, como las áreas relacionadas en los temas de impacto ambiental: Compras, Tecnología de la Información y Marketing.

4.3 Los Derechos Humanos en la estrategia de sustentabilidad

La protección de los Derechos Humanos está en el corazón de nuestro negocio; siendo que trabajamos con personas y para las personas, es un tema que también influye significativamente en nuestros grupos de interés.

En Grupo Adecco México tenemos diversas estrategias para hacer respetar los derechos humanos de la comunidad en general, así como los derechos laborales de las personas con las que trabajamos. Contamos con un apego total a las leyes laborales vigentes en nuestro país e implementamos las políticas corporativas en torno a los asuntos éticos y de compliance que nos competen. Tenemos un código de ética que busca ser la guía fundamental en el actuar diario de toda persona que labore en la compañía, como lo es el fomentar ambientes de trabajo sanos, trabajar en congruencia a principios de equidad y respeto por la diversidad (tolerancia), cero tolerancia a prácticas de discriminación y acoso laboral y/o sexual, y nuestro apoyo total a la lucha contra el trabajo infantil. Sabemos que la clave para generar espacios de trabajo decentes y justos, es el respeto a los derechos humanos.

Así mismo, promovemos estos principios en nuestra cadena de valor, atendiendo cualquier circunstancia que se nos haga saber a través de canales internos de denuncia, y por medio de campañas informativas sobre estos temas a nuestros clientes y proveedores; igualmente apoyamos en la difusión de temporalidades oficiales que buscan promover los derechos humanos de grupos vulnerables, tales como los días internacionales promulgados por la ONU.

Respeto y promoción de derechos humanos a través de nuestro código de conducta

Como ya se mencionó anteriormente, tenemos un código de conducta, el cual a través de su estructura marca los lineamientos fundamentales para hacer respetar los derechos humanos en nuestros círculos de influencia; en dicho código tenemos los siguientes elementos claramente marcados:

- **Responsabilidad como uno de nuestros valores clave**
  Ponemos en práctica el reconocimiento del trabajo como necesidad básica y un derecho fundamental, también promovemos la diversidad e inclusión de todas las personas y la actuación con integridad y respeto. A través de nuestro valor de responsabilidad reconocemos también la importancia de contribuir con nuestras comunidades en pro de fomentar mejores condiciones de vida.

- **Impacto en la comunidad como competencia estratégica**
  Una de nuestras competencias corporativas es relacionada a la sensibilidad y conciencia sobre el impacto en comunidades, sabemos que es un derecho fundamental de las comunidades el tener una vida digna y el empleo es un recurso para fomentarla. Adecco es fuente de empleabilidad para todas las personas.

- **Políticas de compliance**
  Nuestras políticas globales y locales de compliance velan por el derecho de nuestro personal a trabajar en un ambiente libre de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual, así como por el cumplimiento del código de conducta.

- **El respeto a la diversidad como una forma de trabajo**
  Tenemos el compromiso de promover una cultura de diversidad integradora libre de discriminación en función de género, religión, origen étnico, nacionalidad, cultura, preferencias sexuales u otros. Buscamos el talento, evitamos las etiquetas.

- ## Canales de denuncia claramente identificados
  Para velar por los derechos de nuestra gente, contamos con canales de denuncia globales y locales. A nivel global se conoce como canal ACE y a nivel local contamos con dos canales: Exprésate y Ombudsperson organizacional.

- ## Reconocimiento de los principios de la OIT
  El Grupo Adecco reconoce la declaración de la Organización Internacional del Trabajo de las Naciones Unidas (OIT), sobre los principios fundamentales y derechos de las personas trabajadoras a saber de 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.

- ## Compromiso con el Pacto Mundial
  Como primera empresa de nuestra industria en firmar el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC por sus siglas en inglés), tenemos el compromiso con sus diez principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.



05.
Personas en búsqueda de empleo y personas asociadas



Vinculación de las personas y el empleo

Entendemos como candidatos/as a todas las personas que buscan a Adecco como su fuente de empleo, mientras que entendemos como asociados/as a todas las personas contratadas por nosotros para llevar a cabo una actividad laboral con alguno de nuestros clientes, siendo empresas de diversos giros y tamaños.

5.1 Vinculación de las personas y el empleo

Para atender a estos grupos de interés, contamos con diversos canales de atención y comunicación:

- **Sitio web -** especialmente el apartado "Adecco te escucha", a través del cual nuestra área de calidad en el servicio recibe todo tipo de inquietudes por parte de estos grupos y les da atención, o bien, lo canaliza con las áreas correspondientes de acuerdo a la naturaleza de la situación.

- **Redes sociales –** se atienden dudas sobre nuestras publicaciones, especialmente las relacionadas a búsqueda de empleo.

- **Línea 01 800 nacional –** contamos con una línea enfocada a inquietudes de clientes y una enfocada a dar respuesta a dudas de candidatos/as y asociados/as.

Nuestra herramienta para administrar la base de datos de candidatos/as como las vacantes que diariamente generamos, empata las características de los perfiles de esta base con las necesidades de las vacantes de empleo; de esta manera garantizamos que las personas que vinculamos en un proceso de contratación sean las personas con las aptitudes adecuadas para cubrir las necesidades de nuestros clientes.

Nuestra estrategia de sustentabilidad con candidatos/as y asociados/as, se basa en garantizar sus derechos laborales, y la mejor manera que tenemos de garantizarlos es a través del cumplimiento cabal en materia legal; es por ello que somos orgullosamente socios fundadores de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), que garantiza que las empresas afiliadas cumplan al 100% las leyes laborales y las obligaciones patronales.



5.1.1 Atención personalizada en sucursales

Contamos con red de sucursales en el territorio nacional para brindar un lugar de contacto y un servicio de calidad tanto a las personas en búsqueda de empleo como las empresas que requieren de nuestros Servicios Especializados.

28 sucursales a nivel nacional

Baja California
Ensenada

Sonora
Hermosillo

Chihuahua
Ciudad Juárez

Coahuila
Saltillo, Torreón

Nayarit
Tepic

Jalisco
Arcos

Guanajuato
Cortazar / Villa Bayo
Celaya
León

Nuevo León
Monterrey, Apodaca

San Luis Potosí
San Luis Potosi

Querétaro
Querétaro

Veracruz
Veracruz

Puebla
Puebla

Yucatán
Mérida

Quintana Roo
Cancún

Tabasco
Villahermosa

Chiapas
Tuxtla Gutiérrez

Morelos
Cuernavaca

Estado de México
Arkana / Meli
Toluca
Tepotzotlán

Ciudad de México
Guardiana
Santa Fe
Montes Urales
Iztapalapa



5.1.2 Sitio web para facilitar proceso de búsqueda de empleo

Nuestro portal web es una de nuestras herramientas más importantes para acercar las miles de vacantes que tenemos anualmente, a las personas en búsqueda de empleo. A través de nuestro sitio, las personas pueden postularse a las vacantes de su interés, en cualquier lugar del país.
A continuación, presentamos nuestros últimos datos reflejados en nuestra base de talento:

Indicador	2021
Personas registradas en nuestra base de talento	963,923
Registros durante el año	63,740
Vacantes cubiertas de servicio de TT's/*-Servicios Especializados	29,677

5.2 Nuestro compromiso de No Discriminación

Todas nuestras publicaciones de vacantes llevan un mensaje visible al público sobre el compromiso de Grupo Adecco México con la no discriminación al momento de seleccionar talento, en cuanto a género, condiciones de embarazo y/o VIH, aspectos que en nuestro país son considerados criterios altamente discriminatorios.

Gracias a nuestra certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, este compromiso que desde nivel global está sustentado en nuestro código de conducta, se afianza de manera más sólida en nuestra estrategia local, porque dicha norma es una estrategia del gobierno federal para promover entre el sector empresarial criterios de contratación libres de temas discriminatorios.

5.3 Respaldo legal al trabajar con Adecco

Todas las personas contratadas por Grupo Adecco, en México y el mundo, cuentan con los derechos laborales de Ley del país en donde se encuentren.

En México, garantizamos el cumplimiento de las leyes fiscales y laborales, proporcionando un ambiente seguro a nuestros trabajadores/as y clientes, garantizando los derechos laborales de todas las personas asociadas con nosotros (prestaciones de Ley, protección social, derecho a la salud, a la vivienda y al retiro digno).
Lo anterior podemos avalarlo al formar parte de la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH).

5.4 Acciones en favor de la empleabilidad Juvenil

En México existen 30.7 millones de jóvenes que representan 24.6% del total de habitantes. Por grupos de edad, 36.8% (11.3 millones) tienen entre 15 y 19 años; 32.7% (10 millones) están en el grupo de 20 a 24 años, y 30.5% (9.4 millones) entre 25 y 29 años.

Empleabilidad Juvenil ante la Pandemia

El desempleo juvenil aumentó en todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), a causa del COVID-19. En el último trimestre de 2020, la tasa de desempleo para los jóvenes de entre 15 y 29 años fue de 11.5%, contra el 7.5% de la población adulta.
De junio a septiembre de este año, la tasa de desempleo juvenil en México creció casi 3%, aunque el aumento estuvo menos marcado que en otros países miembros de la OCDE como Chile, Colombia y Estados Unidos. Y a nivel mundial, el año pasado el empleo juvenil se redujo 8.7%, comparado con el 3.7% del empleo en adultos, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por esta razón la empleabilidad juvenil es un tema de impacto para nuestra estrategia de sustentabilidad, y más aún ante el panorama que este grupo vive derivado de la pandemia; es por esto que reconocemos que la población juvenil es uno de los colectivos que se topan con más obstáculos a la hora de emplearse, y por ello contamos con programas y acciones específicas para empoderarles.

CEO For One Month

Es una iniciativa que ofrece a jóvenes la posibilidad de desarrollar y mostrar su potencial de liderazgo, aprender lo que se necesita para tener éxito como líder empresarial y adquirir las habilidades y la experiencia necesarias para poner un pie en su carrera profesional.

A nivel nacional, se selecciona a una persona candidata exitosa del total de solicitantes, para seguir al CEO del país durante un mes completo, trabajando lado a lado para experimentar la vida de un líder empresarial. En los últimos seis años, más de 250 candidatos/as a nivel global han tenido esta increíble oportunidad. Posteriormente, se seleccionan a los diez participantes internacionales más sobresalientes para un Global Bootcamp, en el cual se elige a uno para trabajar junto al CEO global del Grupo Adecco durante un mes.
El programa “CEO por un mes” logró en esta 6ª edición, 143,663 registros globales, alcanzando localmente un total de 2,768 registros. Nuestra seleccionada como CEO for One Month para Adecco México fue Ana Leticia Rodríguez, quien estuvo acompañando a nuestro CEO durante el mes de julio y orgullosamente logró ser una de las seleccionadas en el TOP 10 de Finalistas Globales.

Experience Work Day

El Experience Work Day, es un día dedicado a las y los jóvenes, donde el Grupo Adecco pone a disposición de este grupo, talleres, webinars, conferencias y actividades para que a través de esta experiencia obtengan nuevas herramientas para su empleabilidad o mejoren sus habilidades blandas y se les facilite el inicio de su carrera laboral.

Desde 2020 y debido a la contingencia sanitaria por COVID-19, el Experience work Day se lleva a cabo de manera digital; para su edición 2021, a nivel global logramos impactar a 6,500 jóvenes, con la participación de 32 países, de los cuales 5 fueron de Latinoamérica (Colombia & Ecuador, Chile, México y Perú)

Algunos de los temas impartidos en la modalidad de webinar, en todos los países participantes fueron:

- LinkedIn – Cómo usar esta herramienta para promoverse mejor
- Potenciando tu empleabilidad
- Cómo ser exitoso en el trabajo en el mundo virtual actual
- El top de soft skills que se requieren hoy en día para encontrar trabajo
- Cómo generar un CV efectivo
- Entrevista exitosa en el área de Marketing
- Preparación para una transición laboral
- Sesgos inconscientes durante la búsqueda de trabajo y cómo manejarlos
- ¿Qué dirección profesional tomar?
- La importancia de ser diferentes (desde una visión de D&I)
- Brechas entre los perfiles universitarios y el requerimiento laboral en el mercado
- Conocer el mercado laboral para ser una o un candidato altamente elegible
- Capacitación sobre plataformas de empleo, CV y LinkedIn
- Comunicación no verbal en las entrevistas de trabajo
- Cómo buscar el trabajo de tus sueños online
- Cómo prepararte para tu primer empleo

Adicional, se ofrecieron sesiones de charlas e intercambio de ideas y experiencias con diversas personas expertas de Adecco en posiciones estratégicas, como Direcciones de RRHH, Direcciones de Operaciones, Direcciones de Reclutamiento.

En Adecco México ofrecimos dos temas:
- Claves para una entrevista virtual laboral exitosa
- ¿Cómo aprovechar las redes sociales para encontrar trabajo?

Ambos temas fueron impartidos a través de nuestra alianza con Universidad TecMilenio.

Jóvenes construyendo el futuro

Grupo Adecco México participa en este programa del gobierno federal como una acción más a favor de la empleabilidad juvenil.
Durante 2021 recibimos 5 solicitudes de jóvenes interesados/as en integrarse con nosotros en el marco del programa, de los cuales elegimos a 3 de ellos para ser parte del plan.
En Adecco México continuamos con el compromiso con el programa en pro de la empleabilidad juvenil.



5.5 Mensajes de sustentabilidad por redes sociales

Sabemos el impacto que tienen las redes sociales hoy en día, por lo que aprovechamos este medio para transmitir a nuestros grupos externos, mensajes clave sobre los temas de Responsabilidad Social para sensibilizar a nuestros públicos.

Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco a nivel global

Perfil Social	Red Social	# Seguidores/as
Grupo Adecco	Facebook	76,904
	LinkedIn	1,411,797
Adecco	LinkedIn	4,944,002
Spring Professional	LinkedIn	949,062

Seguidores en perfiles sociales de Grupo Adecco México

Perfil Social	Red Social	# Seguidores/as
The Adecco Group	LinkedIn	27,664
	Facebook	3,523
	Twitter	23,916
	Instagram	1,812
Adecco	LinkedIn	22,822
	Facebook	216,145
Spring Professional	LinkedIn	32,464
	Twitter	133

Así mismo, compartimos indicadores registrados en el canal de YouTube de Grupo Adecco México:
701 suscriptores
70,266.46 visualizaciones

Número de contenidos sobre Responsabilidad Social

Facebook: **50**
Twitter: **40**
Instagram: **22**
LinkedIn: **50**

Mensajes de sustentabilidad

Institucionales

Comunicación relacionada a los programas globales y/o locales de responsabilidad social: Win4Youth, Talento sin Etiquetas, CEO1Month, Movilización por el Empleo; así como actividades de voluntariado.

Temporalidades

Mensajes con información referente a días internacionales promulgados por la ONU (derechos humanos, equidad de género, inclusión y diversidad y empleabilidad).

5.6 Ferias de empleo

En estos eventos buscamos la incorporación de talento a nuestra base de datos, para la cobertura de puestos de trabajo en cualquiera de los esquemas que ofrecemos de Servicios Especializados.

Durante 2021 debido a que la contingencia sanitaria por COVID-19 continuó activa, no hubo realización de Ferias Presenciales, por lo que participamos con 16 instituciones educativas en un total de 16 Ferias Virtuales, publicando un total de 130 ofertas de trabajo entre todas estas ferias en las que participamos.



06. Clientes



6.1 Nuestros clientes

Ante un mercado en constante movimiento, es clara la importancia de la inclusión y diversidad del talento en las empresas como un factor clave del éxito y la competitividad. En este sentido vinculamos diariamente a nuestros clientes con nuestra principal estrategia de sustentabilidad, la inclusión laboral de grupos vulnerables, como estrategia eficaz para enfrentar los retos del mercado.

6.2 Diversidad como generación de valor para clientes

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9% de la población total del país. De ellas, 53% son mujeres y 47% son hombres.

Estas cifras muestran que hay un gran mercado de talento que por su condición física son víctimas de una alta discriminación laboral. Es nuestra tarea sensibilizar a clientes y empresas en general sobre la importancia de la inclusión de estos talentos y de los beneficios que generan en materia de clima laboral, productividad y retención por mencionar algunos.

El rol que Grupo Adecco México ha decidido tomar, es el de promover la inclusión no solo de personas con discapacidad, que es el grupo más representativo, sino también el de otros grupos vulnerables, a través del programa Talento Sin Etiquetas, mismo que ha madurado respecto a 2019 en la manera en la que hoy en día promovemos su implementación.

Sabemos que el contratar personas en situación de vulnerabilidad implica una responsabilidad para asegurar que una inclusión sea efectiva, es decir, que sea duradera, funcional y genere bienestar tanto a la persona que se contrata como a la empresa contratante. Por ello, nuestro programa Talento Sin Etiquetas se basa en una estrategia de alianzas con instituciones especializadas en la inclusión laboral de grupos vulnerables, para que de esta manera ofrezcamos a nuestros clientes o a la empresa interesada en el tema, un proceso sólido de inclusión que incluya una implementación de los elementos y/o requisitos necesarios, para que tanto la empresa tenga un proceso seguro en cumplimiento a normatividad, como para las personas para que lleguen a espacios de trabajo seguros e incluyentes.





¿En qué consiste el proceso de Talento Sin Etiquetas?

1. **Diagnóstico de diversidad e inclusión:**
   De acuerdo con las necesidades de la empresa interesada en el tema, este diagnóstico lo realiza a través de nuestra propia área de Responsabilidad Social, a través de un levantamiento general de información o bien, a través de alguna de las instituciones con las que tenemos alianza para estos efectos, de acuerdo a las necesidades de la empresa interesada en el proceso. En este último caso, quien coordina la ejecución es nuestra línea de T&C.

2. **Implementación de procesos encaminados a la Diversidad e Inclusión:**
   De acuerdo con las necesidades de la empresa así como las condiciones identificadas, a través de nuestra línea de T&C y las instituciones especializadas, se lleva a cabo la propuesta y en caso de ser aceptada por nuestro cliente o empresa interesada, se ejecuta la implementación de los procesos para generar las condiciones necesarias en la empresa para llevar a cabo la inclusión laboral.

3. **Proceso de reclutamiento y selección:**
   Se liberan los perfiles a contratar, indicando las especificaciones necesarias de la vacante, más la información adicional necesaria para la funcionalidad de la inclusión, y con esta información Adecco lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección, enviando la terna correspondiente para la selección final por parte de la empresa.

Guía de Reclutamiento Incluyente

Con esta herramienta buscamos que toda empresa de todo giro y tamaño, tenga a la mano de una manera concisa la información y consideraciones básicas que deben ser tomadas en cuenta al momento de realizar procesos de reclutamiento y selección de talento perteneciente a grupos vulnerables. Esta guía presenta peculiaridades a considerar, desde las generalidades que la empresa interesada debe conocer, hasta aspectos técnicos, de clima laboral, de documentación, entre otros, según el tipo de grupo al que se esté dirigiendo.

La guía cubre esta información para la inclusión laboral de personas con discapacidad, comunidad LGBTTI y refugiados y migrantes, y fue elaborada recopilando información que a través de nuestra experiencia hemos sumado, así como información de fuentes de instituciones expertas y aliados.

Con estas estrategias buscamos ofrecer a nuestros clientes un valor añadido a nuestros servicios, contribuyendo a una cultura de negocio donde se visibilice y valore el talento mucho más allá y sobre todas las etiquetas.

6.3 Contenidos de valor y presencia en medios

Guía Salarial

Cada año lanzamos nuestra Guía Salarial, estudio con el cual ofrecemos contenido de valor para las áreas de RRHH de nuestros clientes y prospectos.
Las cifras de esta guía se basan en los datos internos de clientes y postulantes de Adecco México, las cuales reflejan un salario mensual promedio en pesos mexicanos con relación al nivel de experiencia, área académica y conocimientos en el sector. En el análisis se tomaron en cuenta todo tipo de posiciones, tanto generales como especializadas o gerenciales.

En total se analizaron 140 mil perfiles del período correspondiente de diciembre de 2019 a diciembre de 2020, a través de la división en seis regiones de la República Mexicana: Noroeste, Noreste, Bajío, Occidente, Zona Metropolitana y Sureste, con base en 18 tipos de industrias entre las que destacan Construcción, Automotriz, Manufactura, Bancos, Ventas, Consultoría, Logística, Alimentos, Electrónica, Hotelería, Tecnologías de la Información, Química, Textil, Metalmecánica, Agropecuaria, Papel/Cartón, Farmacéutica y Petroquímica.

De esta forma, el sueldo de las posiciones corresponde directamente a los levantamientos de perfil que Adecco crea en función a la demanda de vacantes de sus socios de negocio a lo largo del país.

Reporte de Sustentabilidad 2020

En el mes de abril de 2021 publicamos nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad como Grupo Adecco México, el cual continuó con la buena aceptación en medios y de nuestros grupos de interés; en él reflejamos las acciones y proyectos que hacen realidad nuestros compromisos en materia de ESG.

Para la generación de este reporte, tomamos como base los temas materiales de nuestros grupos de interés, adicional a los temas y proyectos que como empresa queremos hacer del conocimiento público; así mismo, la estructura de reportaje que Adecco en otros países de LATAM está llevando a cabo, para alinearnos en estructura.
Respuesta y alcance en redes sociales de la publicación de nuestro Reporte de Sustentabilidad 2020:

- Publicaciones: 4
- Compartidos: 6
- Interacciones: 24
- Alcance: 1,276
- Me gusta: 12

Guía de Servicios Especializados

Se trata de un documento que elaboramos como Grupo Adecco México para poner al alcance de todos nuestros clientes, así como de empresas en general para dar a conocer nuestro nuevo ecosistema de Servicios Especializados, con el cual toda empresa en México podría satisfacer sus necesidades de talento especializado, a través de alguno de nuestros servicios que seccionamos en 4 divisiones.

- Publicaciones: 4
- Compartidos: 16
- Interacciones: 92
- Alcance: 1,817
- Descargas: 50

Guía de Reclutamiento Incluyente

En el mes de noviembre de 2021 lanzamos nuestra Guía de Reclutamiento Incluyente, la cual busca hacer un aporte de valor a las empresas interesadas en la inclusión, poniendo al alcance del público en general información básica y necesaria de conocer para una inclusión laboral de grupos vulnerables de manera eficaz. Por otro lado, con este contenido buscamos visibilizar la existencia de talento dentro de estos grupos, talento que en muchas ocasiones es descartado de procesos porque se hacen acreedores a etiquetas y prejuicios que les impiden demostrar su talento en las organizaciones; con esta guía buscamos que empresas y público se mantenga informado y sensibilizado, despertando una nueva cultura donde se comience a normalizar la inclusión laboral de estos grupos, dándonos cuenta de que ningún proceso de inclusión puede ser complicado o imposible, si estamos informados al respecto.
Respuesta y alcance en redes sociales de la publicación de nuestra Guía de Reclutamiento Incluyente:

- Publicaciones: 5
- Compartidos: 1
- Interacciones: 15
- Alcance: 1,241
- Descargas: 16

El empleo ideal para las nuevas generaciones

Se trata de un whitepaper elaborado en conjunto con la Universidad Tecnológica de México que muestra los intereses y necesidades de las nuevas generaciones en el mundo laboral.

- Publicaciones: 4
- Compartidos: 3
- Interacciones: 30
- Alcance: 906
- Descargas: 120

El futuro del empleo Post COVID-19

Basado en entrevistas realizadas a comunidad de personas trabajadoras en México, este informe arroja un panorama de las consideraciones que las empresas hoy en día deben tener en cuenta ante un entorno donde estamos rodeados de nuevas generaciones con nuevas habilidades, intereses y aptitudes, que al sumarlo a un entorno que cambia de manera constante, el informe pone de manifiesto la necesidad de la adaptabilidad para la supervivencia de todo negocio.

- Publicaciones: 5
- Compartidos: 10
- Interacciones: 3,013
- Alcance: 42,079
- Descargas: 75

Así mismo a través de estudios, entrevistas, consultas con instituciones y equipos expertos en cada tema, The Adecco Group a nivel global elabora diversos estudios que hacemos públicos a través de nuestras redes sociales. Los estudios del Grupo publicados durante 2021 fueron:

Vuelta a la normalidad

Se trata de un estudio que ofrece contenido para las empresas y/o negocios que quieren entender las tendencias en actitudes y comportamientos del personal, que se derivan de los cambios a los que el entorno está siendo sometido por la pandemia de COVID-19 y cómo esto afectará al futuro del trabajo.

- Publicaciones: 4
- Compartidos: 1
- Interacciones: 6
- Me gusta: 5
- Alcance: 895
- Descargas: 69

¿Cómo hacer que el trabajo remoto funcione para todas las personas?

Se trata de un estudio realizado a 8,000 personas trabajadoras, que proporciona información a las empresas sobre el futuro laboral desde la perspectiva del trabajo remoto y/o híbrido, poniendo en contexto un panorama internacional al respecto, así como tendencias y desafíos.

- Publicaciones: 3
- Compartidos: 3
- Interacciones: 9
- Alcance: 505
- Descargas: 91

Derivado de la publicación de los estudios antes mencionados, además de la actividad registrada en redes sociales, registramos generación y/o menciones en notas y presencia en medios con 169 notas y 69 entrevistas.

Impacto en medios de comunicación 2021	
Comunicados de prensa	29
Notas	534
Entrevistas	33
Relacionamiento con medios (eventos o conferencias de prensa)	0
ROI	$20,391,974

6.4 Relacionamiento con clientes

Una de nuestras actividades de posicionamiento de marca, es la participación en eventos clave para el logro de objetivos. Ante la continuación de la pandemia y la reforma laboral lanzada y aprobada a mediados del 2021, se llevaron a cabo eventos de manera digital con las principales cámaras y asociaciones del país, para dar a conocer al mercado lo que son los Servicios Especializados y cuál es la forma correcta de contratarlos para cumplir con la nueva regulación laboral.

Con el objetivo de dar a conocer las nuevas reglas de la reforma laboral y mostrar la transformación de Adecco para ofrecer Servicios Especializados, llevamos a cabo los siguientes eventos para fortalecer nuestro relacionamiento con clientes:

Webinars	Personas Alcanzadas
Club Catalán de Negocios	20
Asociación Mexicana de Desarrolladores Turísticos (AMDETUR)	20
Cadena de Proveedores de la Industria en México (CAPIM)	500
Mexico Now	2,000
Asociación Mexicana de Energía Eólica (AMDEE)	50
Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH)	1,200
Cámara Alemana	20
Cámara Francesa del Bajío	40
Cluster Automotriz de Nuevo León (CLAUT)	20
Cluster Industrial	200
Cámara Suiza	50
	4,120

Personas alcanzadas

Más de 4,000 personas alcanzadas.

Así mismo, participamos en diversos patrocinios que en alianza con las cámaras de comercio a las que estamos afiliados, podemos tener un alcance clave en el sector, tanto con nuestros clientes como sector empresarial en general.

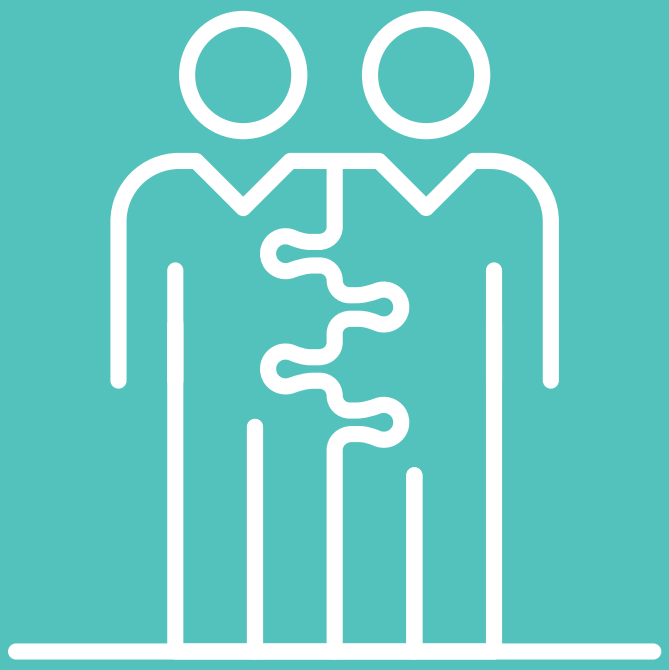
Patrocinio de Eventos	Personas Alcanzadas
Congreso Internacional de Recursos Humanos 2021	5,000
Encuentro por México (Coparmex)	100
Innovation Business Forum (Coparmex)	1,000
Swisscup 2021 – Torneo Suizo de Golf	20
Feria virtual de Recursos Humanos (SwissCham)	1,000
Trabajo decente y crecimiento económico (SwissCham)	40
Seminario de avances - Jóvenes Construyendo el Futuro (SwissCham)	40
Total	7,200

Personas alcanzadas:

Más de 7,000 personas.
A través de estos webinars y patrocinios, logramos tener un alcance total en más de 11,000 personas.



07.
Público Interno



7.1 Nuestra gente en números

Personal por posición

Puesto	TOTAL H Hombres	TOTAL M Mujeres	Gran Total
Analista Jr.	33	38	71
Analista Sr.	48	120	168
Auxiliar	9	2	11
Coordinación / Especialista	89	111	200
Dirección B	10	3	13
Dirección C	4		4
Gerencia	25	25	50
Gerencia Jr.	12	9	21
Gerencia Sr.	17	8	25
Jefatura Jr.	29	29	58
Jefatura Sr.	22	44	66
Total	**298**	**389**	**687**
Porcentajes totales	**43.38%**	**56.62%**	**100.00%**



Personal por rango de edad

	Sexo			Sexo		
Rango de edad	**Femenino**	**Masculino**	**Total General**	**Femenino**	**Masculino**	**% Población**
De 21 a 25 años	7	7	14	1.02%	1.02%	2%
De 26 a 35 años	185	110	295	26.93%	16.01%	43%
De 36 a 44 años	146	120	266	21.25%	17.47%	39%
De 45 a 54 años	50	53	103	7.28%	7.71%	15%
De 55 años en adelante	1	8	9	0.15%	1.16%	1%
Totales	389	298	687	56.62%	43.38%	100%

7.2 Estrategia de sustentabilidad interna

La estrategia de sustentabilidad para nuestro personal interno, se basa en los principios del respeto de los derechos humanos en el ambiente laboral y en el cómo fomentamos un ambiente de trabajo digno, sano y decente; entendiendo a nuestro personal como un ser integral cuyo desempeño en Adecco es tan solo una parte más de lo que integra su vida, nuestro compromiso es hacer que el trabajo sea una parte más que contribuye a su calidad de vida y expectativa de futuro.

Para lograr lo anterior trabajamos en las siguientes acciones:

1. Código de conducta – Lo damos a conocer a todo el personal que ingresa y damos seguimiento para que todo el personal tenga las certificaciones de los cursos online de Integrity & Compliance (I&C), que son los cursos de capacitación sobre los principios del código.

2. Igualdad laboral y no discriminación, incluyendo procesos que garanticen la equidad de género para todas las personas a través de criterios libres de etiquetas. Parte de esta estrategia está en tener una política de igualdad laboral y No Discriminación, y en habernos comprometido con los 7 principios que promulga ONU Mujeres en pro del empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral (WEP ′s).

3. Diversidad e Inclusión, desarrollando estrategias internas para fomentar un ambiente incluyente y capacitado para identificar las necesidades de accesibilidad que tenemos en nuestras oficinas, identificación de compatibilidad de puestos y tipos de discapacidad, con el objetivo de generar una inclusión responsable.

4. Garantizar derechos y obligaciones tanto laborales, como de la compañía, como patrón, basándonos en nuestra Ley del Federal del Trabajo.

5. Fomentamos la actividad física a través de programas como Win4Youth, buscando crear una cultura de activación física constante.

6. Política de home office como la principal alternativa de trabajo ante la nueva normalidad, que a partir de la pandemia por COVID-19 se hace evidente.

7. Estudios de clima a través de encuestas periódicas en Peakon para identificar y dar seguimiento a los aspectos clave para desarrollar un ambiente de trabajo sano que fomente la retención del talento y el desarrollo profesional.
   Estas encuestas de clima laboral a través de la plataforma de Peakon las llevamos a cabo de manera trimestral y tiene la facilidad de tener información periódica para hacer los comparativos correspondientes en relación a lo que se vive en nuestro día a día desde el enfoque del clima laboral, colegas y líderes.

8. Canales de denuncia al alcance de todo el personal para dar a conocer situaciones que atenten contra los derechos de cualquier persona y tomar las acciones pertinentes.

7.2.1 Cultura de diversidad e igualdad de oportunidades

Contar con la certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) nos permite implementar una estrategia sólida de equidad de género, que desde que nos certificamos en 2003 en el antes llamado Modelo de Equidad de Género promovido por el Inmujeres, contábamos con un sistema de gestión de equidad de género, el cual nos permitió generar procesos para garantizar condiciones de igualdad para la contratación, capacitación y promoción.

La manera en que promovemos una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades, es extendiendo nuestra estrategia de equidad de género a una estrategia de equidad entre todos los grupos vulnerables. Para ello, aplicamos diagnósticos que nos permitan identificar brechas de discriminación, para preparar culturalmente a la organización implementando acciones que impulsen la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades

Además de lo anterior, promovemos la equidad de género en posiciones directivas y/o estratégicas en la organización a través de la participación en programas de mentoring, donde impulsamos a colegas del sexo femenino a tomar estos programas para desarrollar sus habilidades de liderazgo y les ayuden a crecer en la compañía hacia puestos de este nivel. Esta la reconocemos como una estrategia para equilibrar los sesgos de ocupación en puestos directivos.

A través del programa de mentoring lanzado al interior de la compañía, además de impulsar talento femenino, también buscamos que sea una oportunidad para nuestros colegas hombres que buscan desarrollar sus habilidades y seguir haciendo carrera dentro de Adecco. Durante 2021, en esta 1era edición del programa, participaron:

Mentores/as	**Mentees**
8 hombres	10 hombres
10 mujeres	8 mujeres
Niveles:	**Niveles:**
4 direcciones	3 direcciones
12 gerencias	7 gerencias
2 operativos	8 operativos

Desde esta perspectiva de igualdad de oportunidades, cualquier colega que así lo desee puede aplicar para ser mentor/a o mentee, siempre que al menos tenga un año de antigüedad en la compañía, pues reconocemos que en muchas ocasiones independientemente del nivel jerárquico, hay habilidades, experiencias y talento que compartir a otros/as colegas, por ello para ser mentor o mentora no es requisito indispensable ser de un nivel medio o alto.

7.2.2 Formación y desarrollo de carrera

Nuestra estrategia de formación y desarrollo, se orienta al fortalecimiento de habilidades blandas como: liderazgo, trabajo en equipo, administración del tiempo, entre otras. Por otro lado, también ofrecemos capacitaciones técnicas completamente dirigidas por área de especialización.

Adecco México	
Total de hrs. de capacitación	11,215
Hrs. de capacitación interna	9,845
Hrs. de capacitación externa	1,370
Hrs. x FTE (promedio)	20
Headcount formado:	644
Inversión:	MXN$756,994

7.2.3 Nuestro clima laboral

Ofrecer un espacio con un ambiente laboral sano para todo el personal, habla del compromiso con nuestra gente y su calidad de vida.

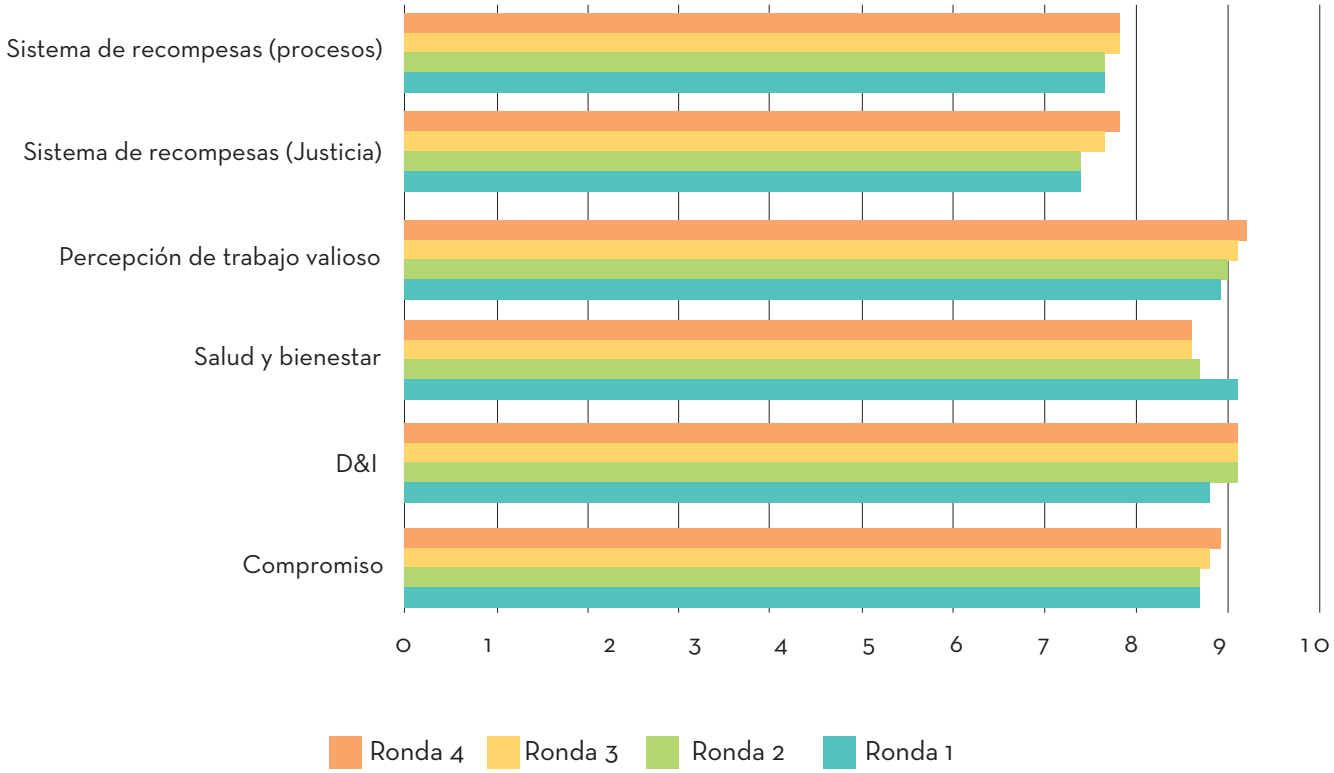
Realizamos un seguimiento de clima laboral de manera trimestral a través de la herramienta de Peakon. Esta herramienta nos permite identificar las áreas de oportunidad y fortalezas que tenemos en nuestro entorno laboral en aspectos como: compromiso, sentido de autonomía, percepción de trabajo valioso y crecimiento laboral, comunicación, Diversidad e Inclusión, salud y bienestar, sistema de recompensas, igualdad y justicia.

Usamos también la herramienta de medición de percepción de clima laboral que ofrece la NOM-025 como parte del proceso de certificación en la misma y que nos ofrece información adicional para enriquecer nuestros planes de acción.

Resultados observados en aplicaciones Peakon 2021:

Indicador	Ronda 1	Ronda 2	Ronda 3	Ronda 4
Compromiso	8.7	8.7	8.8	8.9
D&I	8.8	9.1	9.1	9.1
Salud y bienestar	9.1	8.7	8.6	8.6
Percepción de trabajo valioso	8.9	9	9.1	9.2
Sistema de recompensas (Justicia)	7.4	7.4	7.6	7.8
Sistema de recompensas (procesos)	7.6	7.7	7.8	7.8

Resultados Peakon 2021



Los resultados consolidados de las 4 aplicaciones a través de Peakon para evaluar diferentes indicadores en nuestro clima laboral, nos arrojan dos áreas de oportunidad en las que nuestra área de Recursos Humanos estará trabajando en el siguiente período, para bajarlo a través de estrategias y/o acciones que compensen estos elementos, los cuales se puede apreciar que son en materia de sistema de recompensas.



7.2.4 Conciliación vida personal y laboral

En Adecco México estamos conscientes de que todas las personas que laboran en la compañía, son personas integrales cuyo trabajo forma parte de su vida en general, por ello nos ocupamos de generar alternativas que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral del personal.

Tenemos como política la aplicación de permisos especiales para atender situaciones familiares o personales, sin que estos permisos afecten condiciones de sueldo ni trabajo; la persona puede solicitar estos permisos cuando se le presentan situaciones extraordinarias de carácter personal.

Como prestación adicional, la empresa otorga días especiales al personal como lo son: día de la madre, día del padre, dos días por matrimonio, días por adopción de hijo/as, dos días por titulación, dos días por defunción de familiares directos, y en el caso de licencia de paternidad, Adecco México otorga 12 días, superando por 7 días lo que la ley indica para este beneficio.

Otra de las alternativas para fomentar un equilibrio entre vida laboral y familiar, está en la implementación de un lactario en nuestras oficinas sede. El impacto de este beneficio radica en poder brindar a las madres trabajadoras un espacio limpio, cómodo, digno y especial para esta función tan importante e íntima de las mujeres que se encuentran en etapa de lactancia.

Es importante resaltar que posterior a la pandemia y reforma de outsourcing que se dio durante 2021, realizamos varias adecuaciones y reestructura a nuestras oficinas tanto en sede, como en sucursales; los espacios y número de oficinas de ahora en adelante se han reducido en gran medida por el nuevo esquema laboral de home office y estrategia de negocio de Servicios Especializados, sin embargo esto no impedirá bajo ningún concepto, eliminar o disminuir nuestro apoyo a la lactancia materna ya que, de no ser posible mantener un lactario físico en oficinas, sí realizaremos iniciativas y nuevas políticas que apoyen y aseguren el respeto a esta etapa, que el home office respalda en gran medida.

El esquema de home office hoy en día es el esquema principal de trabajo, y junto con los esquemas híbridos de trabajo, está marcando la pauta del futuro laboral, por lo que en Adecco nos estamos adaptando rápidamente a estos entornos.

Durante 2021 aplicamos las siguientes licencias de maternidad y paternidad:

- **Licencias por maternidad:** 2 aplicaciones, mismas que se reincorporaron.
- **Licencias de paternidad:** 5 aplicaciones, de las cuales las 5 se reincorporaron.



7.2.5 Ambiente de trabajo seguro

Política local de seguridad e higiene.

Contamos con una política de seguridad e higiene, dado que todo lo que tiene que ver con el cumplimiento de nuestras leyes en materia laboral no es tema menor.

Esto nos da la pauta a seguir trabajando para que todas las actividades realizadas por el personal relacionadas al negocio, estén dentro de un esquema y ambiente potencialmente seguro.

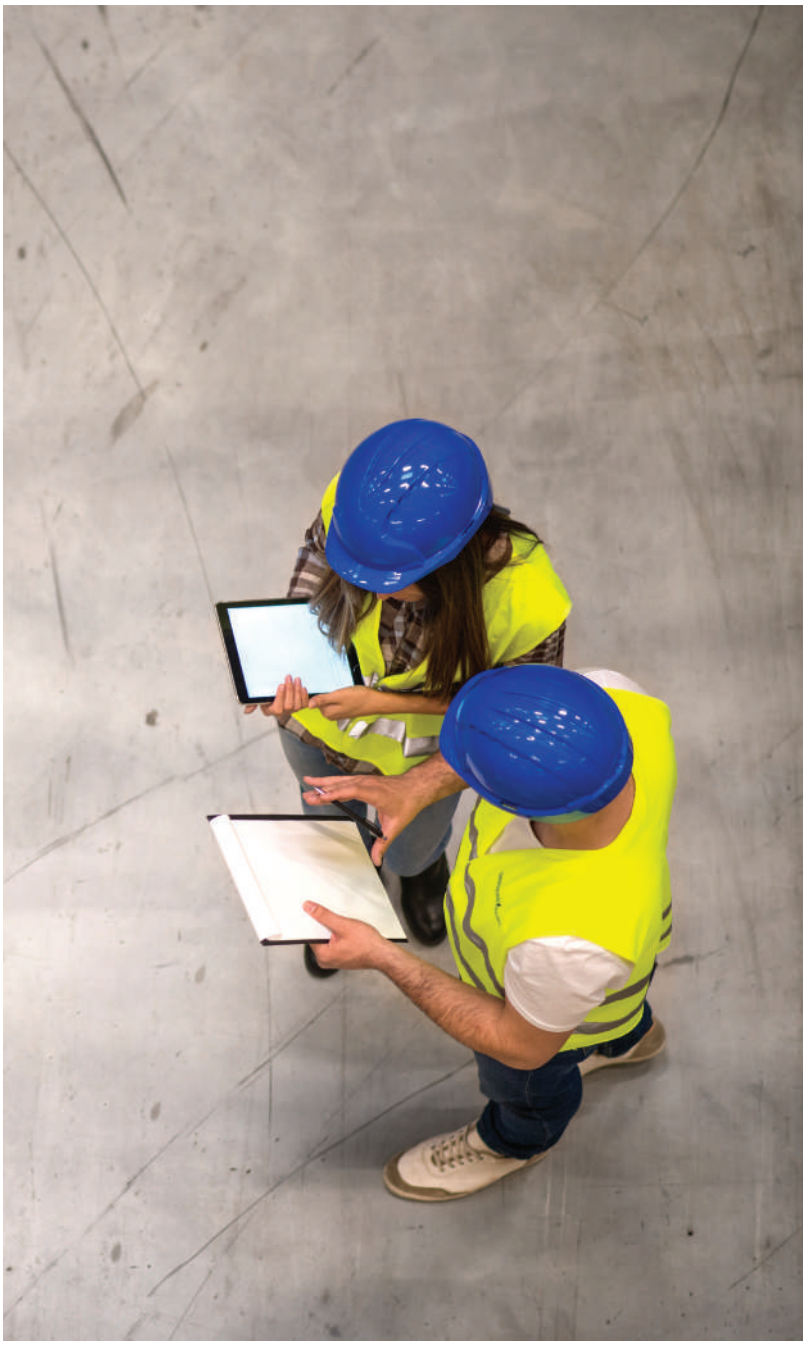
Comité de brigadistas y planes de protección civil

Derivado de nuestro programa de protección civil, en las oficinas sede contamos con un comité de brigadistas que se conforma por un representante por área física de acuerdo a la distribución de los espacios de trabajo, sin embargo, en nuestras sucursales se ha nombrado a las gerencias de las mismas como personas con este rol.

Contar con brigadistas nos genera seguridad y elementos preventivos para salvaguardar la integridad física de toda persona dentro de las instalaciones de cualquier sucursal de Adecco México y sede; estos elementos preventivos son: asegurar la existencia de un botiquín y tenerlo claramente identificado, tener un clara localización de rutas de evacuación y que éstas estén despejadas en todo momento, contar con teléfonos de servicios de emergencia, entre otros.

Cumplimos con los requerimientos obligatorios para contar con planes de protección civil en los municipios donde hay presencia de sucursales Adecco.

Indicadores de salud y seguridad
Estos son indicadores de salud y seguridad de grupo Adecco México durante 2021 , incluyendo las incidencias tanto de personal asociado como interno.



Accidentes	2021
Cantidad de accidentes registrados	336
Días perdidos por accidente	11,221
Enfermedad	
Días perdidos por enfermedad	103,745

7.2.6 Compromiso con iniciativas sociales

Como empresa global entendemos nuestro gran compromiso con la sociedad para ser un negocio sustentable, y más aún, porque somos una empresa de personas que trabaja con personas y para las personas.

En Grupo Adecco México, participamos activamente con dos iniciativas sociales globales de la compañía: Win4Youth, y durante todo 2021, continuamos con nuestra iniciativa social Movilización por el Empleo.

Win4Youth

Win4Youth comenzó en 2010. Desde entonces, se han recaudado más de € 2.5 millones para organizaciones benéficas juveniles a través de nuestros increíbles colegas, clientes y asociados/as que dedican su tiempo al deporte.

Las personas participantes pueden realizar un seguimiento de sus actividades deportivas a través de nuestra aplicación Win4Youth o nuestro sitio web, registrando el tiempo de actividad física realizada, como nadar, andar en bicicleta, correr, caminar, o cualquier otra actividad física.

Nuestro objetivo para 2021 fue registrar 1.5 millones de horas de actividad física, sin embargo derivado de la pandemia, las actividades deportivas tuvieron que verse limitadas, por lo que finalmente a nivel grupo, logramos sumar un total de 1,287,445 horas. El Grupo Adecco donó 500,000 CHF a Plan International para el apoyo al empleo y empoderamiento económico juvenil.

En Adecco México nuestra meta para al cierre de 2021 era de 7,500 horas, logrando una suma final de 5,756 horas, a través del fomento a la activación física desde casa con campaña de tips mensuales sobre cómo toda actividad física cuenta para el programa y sobre todo, para la salud. Así mismo, promovimos a nivel regional activaciones semanales a través de la plataforma de Teams, e incentivamos a nuestras y nuestros colegas para participar en rifas trimestrales por un bono de $5,000. Dicha rifa fue realizada entre las y los colegas que registraran su actividad física durante el período, en la plataforma del programa.

Movilización por el Empleo

Programa que nace en Fundación Adecco España y que en Grupo Adecco México decidimos adoptar de manera voluntaria, para apoyar la reactivación de la economía y el empleo formal, favoreciendo la reincorporación de trabajadores/as a la nueva normalidad, en las diferentes actividades económicas del país, potenciando la capacitación y la recolocación de las y los trabajadores que han sido afectados en su empleabilidad por la pandemia del COVID-19.

En el mes de diciembre del 2021, dimos finalidad a este programa con muy buenos resultados, ya que logramos beneficiar a más de 7,000 personas a través de la asignación de más de 15,000 cursos técnicos y de habilidades blandas online, además de los diversos webinars que impartimos a través de nuestros aliados al programa durante todo el 2021 para la comunidad en general; con estos webinars llegamos a más de 1,200 personas.

Los detalles de los resultados obtenidos como impacto del programa durante sus 16 meses de actividad, los ponemos a disposición de los grupos de interés del mismo y de la comunidad en general en el segundo informe anual de #MovilizaciónPorElEmpleo, mismo que es difundido a través de diversos medios de comunicación y nuestras redes sociales.

Adhesión a Women Empower Points (WEP's)

Continuamos con el compromiso con los WEP's, que es la iniciativa social de ONU Mujeres para promover el empoderamiento de las mujeres en el trabajo. Justamente nuestra certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, nos soporta cumplimiento a los 7 principios de los WEP's.

Adhesión a Pacto por la Primera Infancia

Formamos parte de la red de Pacto por la Primera Infancia, desde el reconocimiento de que trabajar como sociedad en pro de los derechos y salud de nuestra primera infancia en México, es una manera de contribución social, ya que una infancia sana y feliz habla de una sociedad futura sana. Dentro de este programa existen diversas iniciativas; como Adecco México nos comprometimos con la iniciativa de apoyo a la lactancia materna, con el fin de fortalecer esta estrategia también en concordancia a los requerimientos de certificaciones y distintivos con los que contamos.

Campañas sobre temporalidades de interés a nuestra Responsabilidad Social

Difundimos tanto al público interno como externo, temas de interés social y de carácter internacional, como lo son los días internacionales promulgados por la ONU, como:

- Día Internacional de la Mujer - 8 de marzo
- Día Internacional del Síndrome de Down - 21 de marzo
- Día Internacional contra la Homofobia - 17 de mayo
- Día Mundial contra el Trabajo Infantil - 12 de junio
- Día Internacional del Orgullo LGBT - 28 de junio
- Día Internacional del Adulto Mayor - 1 de octubre
- Día Internacional del Hombre - 19 de noviembre
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer - 25 de noviembre
- Día Internacional de las PCD - 3 de diciembre

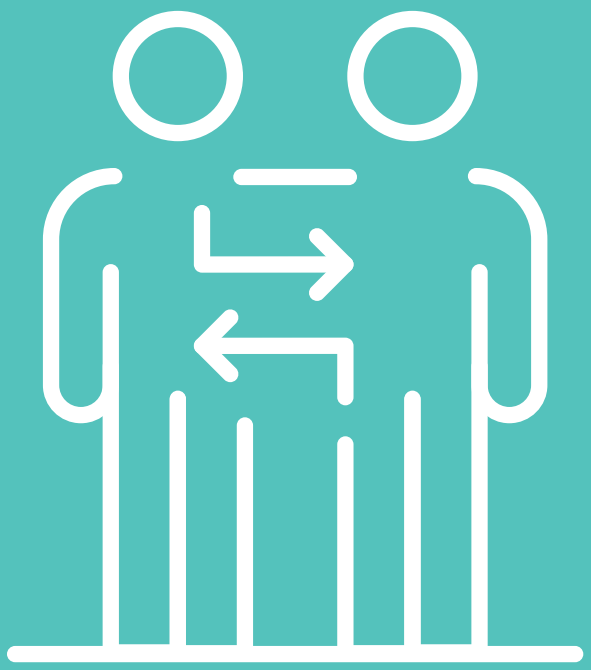


7.2.7 Reglas claras con las condiciones laborales

Contamos con políticas globales de compensación, lo que nos da la pauta general para respetar los derechos de nuestro personal, garantizando la No Discriminación al momento de generar esquemas de compensaciones.
Contamos con un esquema de compensaciones que se basa en un salario fijo más variables, donde uno de los elementos son los resultados y productividad del colaborador/a, por lo que esto permite que se mantenga un espíritu motivacional y de enfoque en resultados.
Así mismo, desde nuestro esquema global, en Grupo Adecco está completamente permitido el derecho a la libre asociación, así como el manifiesto del rechazo absoluto al trabajo infantil en todas sus formas, trabajo forzado, discriminación, hostigamiento laboral y/o sexual.
Los beneficios que en Adecco México otorgamos a nuestro personal interno, son comunicados de manera abierta y clara a través de nuestros canales de comunicación, mismos a los que todas y todos los colegas tienen acceso, esto con la finalidad de garantizar igualdad para el goce y aplicación de los mismos; queremos que todo el personal esté enterado de los beneficios a los que tiene derecho al ser colega interno de la compañía.



08.
Proveedores



8.1 Gestión responsable de la cadena de suministro

Tenemos un impacto social a través de nuestros proveedores, que son parte del negocio; por ello buscamos que compartan nuestros principios y valores. Compartimos con ellos y nos aseguramos de que conozcan el código de conducta para proveedores, en todos los contratos incorporamos las cláusulas de Responsabilidad Social donde se comprometen al trabajo libre de discriminación, hostigamiento sexual, laboral, trabajo infantil, trabajo forzado, y a trabajar con base en igualdad de oportunidades.

En nuestro proceso de selección y contratación de proveedores, especialmente aquellos considerados como críticos de acuerdo a nuestra política local de compras, incorporamos el cuestionario de RSC y calidad, el cual nos dice qué elementos y conocimiento tienen en materia social y ambiental. Así mismo en el expediente de nuestros proveedores, incluimos el cuestionario anticorrupción para asegurarnos de que están apegados a prácticas legales y transparentes, y les compartimos nuestra política global de anticorrupción.



8.1.1 Reglas claras en la cadena de suministro

En el código de conducta para proveedores que forma parte estratégica de nuestra RSC, hacemos saber a nuestros proveedores que para Grupo Adecco no solo son importantes los impactos directos de nuestro negocio, sino también los indirectos, es decir, aquellos generados por nuestra cadena de suministro; manifestamos abiertamente que Grupo Adecco no está interesado en formar parte de actividades que no se adhieran a nuestros principios y valores éticos y sociales.

Cuando una empresa forma parte de nuestra cadena de suministro y se convierte en proveedor, debe conocer, aceptar y firmar nuestro código de conducta para proveedores, en el que se compromete a atender leyes, reglamentos y condiciones laborales apegadas a los estándares internacionales en la materia, así como a apegarse a lineamientos internacionales en materia de lucha contra el trabajo infantil y discriminación.

El código de ética para proveedores también abarca el compromiso sobre el impacto al medio ambiente a través del manejo responsable de residuos, emisiones y materias primas y un compromiso con un comportamiento ético empresarial basado en el rechazo de toda actividad relacionada a corrupción.

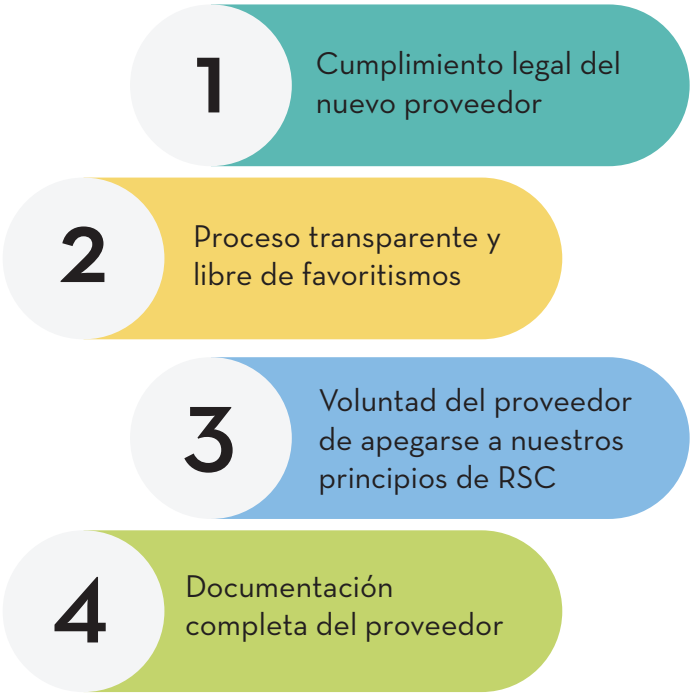


Tabla general de proveedores

Criterio de clasificación	Dato 2021
Proveedores activos	800
Proveedores *Críticos (*cuyo pago anual es de $1 ’800,000 pesos o más)	43
Proveedores con compras anuales superiores a $100,000 pesos	294
Compras proveedores *Críticos	$386,620,650.93
Total Compras anuales	$508,017,420.64

8.1.2 Proceso de contratación de proveedores

Principios en el proceso de contratación de proveedores



1. Definición de servicio o producto a adquirir - Satisfacer necesidades específicas para el negocio.

2. Búsqueda de 3 opciones como mínimo en el mercado, revisando que los 3 postulantes estén en posibilidades de satisfacer nuestra necesidad, y que de manera general cumplan con nuestros criterios éticos y sociales, basado en su historial o reputación en el mercado.

3. Selección del proveedor de acuerdo con los criterios marcados por nuestra política local de compras; si la compra supera la suma total de $100,000 (pesos mexicanos), se elabora contrato.

4. Se solicita documentación legal para el registro en nuestro sistema, adicional a firma de código de conducta para proveedores, cuestionario anticorrupción y cuestionario de calidad y RSC; en este momento se le hace llegar nuestra política global de anticorrupción.

En nuestra política local de compras, tenemos estipulada la consideración de proveedores de grupos minoritarios en aquellas compras o adquisición de servicios que sea viable; esto lo hemos establecido con el fin de impulsar la proveeduría diversa en nuestra cadena de suministro y ser congruentes con nuestra estrategia de RSC, donde la diversidad e inclusión no puede quedarse solo a niveles internos de la compañía, sino también en nuestra cadena de valor.

8.1.3 Prevención de la corrupción y soborno

Establecer las medidas y procesos necesarios para prevenir actos de corrupción y soborno en todos los círculos de influencia, es un tema de suma importancia; tanto por el bien de la sociedad como por el bien de la propia compañía.

Nos ocupa que todos nuestros proveedores estén al tanto de que al ser nuestros socios, deben apegarse a nuestra política anticorrupción y soborno, es por ello por lo que además de darles a conocer nuestra política global, se comprometen a través de su registro con el cuestionario anticorrupción que les hacemos llegar en el proceso de contratación.

Adicional a lo anterior, contamos con un portal web: “Adecco te escucha”, que es el canal con el cual todos nuestros grupos de interés, incluidos nuestros proveedores, pueden hacernos llegar información o notificación de cualquier situación relacionada al código de conducta, política de anticorrupción y/o principios de ESG.



8.1.4 Promoción de una conducta comercial sustentable

Asumimos nuestra responsabilidad de fomentar una cultura comercial ética, involucrando nuestra cadena de suministro a nuestra forma de trabajar, dándoles a conocer nuestros principios éticos de negocios que se reflejan en el código de conducta para proveedores, nuestra política anticorrupción y soborno, y el cuestionario sobre RSC y calidad.

Por otro lado, fomentamos la consideración de grupos minoritarios para la compra de artículos o servicios, siempre que se considere viable de acuerdo con la necesidad a cubrir.



09.
Gestión responsable



9.1 Compromiso con la transparencia

Nuestro compromiso con la transparencia, en todas las operaciones de Grupo Adecco en México, se ve reflejado desde nuestro código de conducta empresarial, hasta la metodología de certificación en los módulos asignados por nuestro departamento I&C de Grupo Adecco a nivel global. El área de Recursos Humanos lleva el control del registro del personal que se certifica en los módulos, y da seguimiento para que la plantilla interna complete el proceso.

Nos mantenemos informándonos y actualizándonos sobre las leyes y reglamentaciones vigentes de nuestro país. Para Grupo Adecco México no hay nada más congruente que cumplir cabalmente con todas las legislaciones aplicables a nuestro giro y alcances, atendiendo todos los requerimientos vigentes.
De manera adicional, Grupo Adecco México está sometido a procesos de control y auditorías aplicadas desde la dirección regional de la compañía sobre la aplicación de todas las políticas
de grupo vigentes.

Los canales de denuncia con los que contamos tanto a nivel Grupo como localmente, son de vital importancia para transmitir nuestro compromiso con los principios éticos y transparencia. El canal ACE es un medio de denuncia confidencial gestado desde el departamento de Compliance and Integrity (C&I) ubicado en nuestra casa matriz en Suiza. Por otro lado, de manera local contamos con dos canales de denuncia: Exprésate y Ombudsperson organizacional.

9.1.1 Código de Conducta

Tener un código de conducta claramente documentado y difundido, nos da la seguridad de que todas las personas que trabajan en Grupo Adecco están alineadas, hablan el mismo idioma y se rigen bajo los mismos principios y valores éticos.

En nuestro código de conducta plasmamos:

- Nuestros valores y competencias clave como pilares bajo los cuales toda y todo colega que sea parte del equipo de The Adecco Group, debe regirse en su día a día.

- Los pilares legislativos bajo los cuales el negocio se rige; sabemos que cada país donde Adecco Group tiene presencia tiene su propia legislación, pero ponemos de manifiesto a través de nuestro código de conducta que nos apegamos a las legislaciones pertinentes en las diferentes materias de impacto al negocio.

- Principios bajo los cuales opera el negocio a través de nuestra forma de trabajo; en este apartado quedan claras nuestras principales políticas de trabajo, donde se ven reflejados nuestros valores clave y principales compromisos sociales con la igualdad de oportunidades, con principios laborales que marcan instancias internacionales como la ONU y OIT, especialmente en el tema de derechos laborales, protección de datos, compromiso con el medio ambiente, gestión de conflicto de intereses, entre otros.

- Marcamos los niveles de comunicación pertinentes para denuncias de situaciones o eventos que violen nuestro código de conducta o cualquier comportamiento que atente contra nuestros principios éticos.

9.1.2 Antisoborno y Corrupción

Grupo Adecco México no participa en ningún acto de soborno para influir en instancias externas, para actuar o decidir a favor de la organización. Así mismo la política de grupo sobre antisoborno y corrupción, establece la prohibición explícita y total de actos de esta naturaleza en cualquiera de sus niveles y relaciones.

Para asegurar que todo el personal interno está informado y concientizado sobre este tema y sobre los actos que forman parte de actos de corrupción y/o soborno, se cuenta con la política global que abarca las definiciones de diversas circunstancias en las que la organización pudiera encontrarse por la dinámica natural entre sus grupos de interés, definiendo lo que caracteriza un acto de corrupción y soborno.

9.1.3 Cumplimiento

Grupo Adecco cuenta con métodos y herramientas para asegurar el cabal cumplimiento de todas sus políticas en la operación de cada país; puntualmente estas herramientas de vigilancia son:

- Certificaciones I&C
- Líneas de denuncia
- Auditorías de cumplimiento a nuestras políticas de grupo.

Las políticas de grupo que rigen toda nuestra operación como compañía, están englobadas en las siguientes dimensiones:

1. Legal
2. Human Resources
3. Integrated Reporting & Business Planning
4. Tax
5. Treasury
6. Compliance, M&A, Disclosure, Procurement

9.2 Transversalidad de nuestra sustentabilidad

En Grupo Adecco México buscamos estrategias de transversalidad para hacer de nuestra ESG una gestión de negocio.

Algunas de nuestras estrategias para este fin son:

- **Implementación de certificaciones y distintivos que aseguren procesos de sustentabilidad en la compañía, tales como:**

1. Certificado en la norma mexicana de igualdad laboral y No Discriminación (NOM-025)
2. Distintivo ESR
3. Distintivo EFR
4. GPTW
5. Políticas de RSC

- **Identificación de materialidad en ESG**

  - A través de encuestas de materialidad: De manera bianual aplicamos encuestas a nuestros principales grupos de interés con el fin de identificar los temas materiales en nuestra estrategia ESG.

  - Identificando principales temas de interés en materia ESG de acuerdo a licitaciones, RFI ´s y/o auditorias de sustentabilidad en las que participamos con varios de nuestros clientes.

  - Alineando todo lo anterior con lo que el grupo a nivel Global ha identificado como las principales estrategias ESG.

- **Identificación de las necesidades de nuestro personal interno:**

  - Atendiendo las principales áreas de oportunidad detectadas en nuestras aplicaciones trimestrales de Peakon.

  - Aplicación de políticas anticorrupción y antisoborno a toda nuestra cadena de valor, así como hacer respetar con nuestra cadena de suministro los principios de la OIT en materia de eliminación de toda forma de trabajo forzado, infantil y de actos discriminatorios.

  - Aplicación de nuestro código de conducta: A través del proceso de certificaciones en los módulos de I&C, que son obligatorios para todas y todos los colegas de Grupo Adecco, estandarizamos nuestras funciones basándonos en los mismos principios para nuestra labor día a día y toma de decisiones, independientemente del departamento o área a la que se pertenezca dentro de la organización.

Nuestra Estructura Clave Comité Directivo Adecco México 2021



10.
Comunidad



10.1 Programas de inversión social para la comunidad

Nuestros principales programas sociales están enfocados en generar un impacto en el tema del empleo.
Programas de inversión social:

Talento Sin Etiquetas

Buscamos la inclusión laboral de grupos vulnerables.

Win4Youth

Apoyar a las y los niños y jóvenes, a través de la suma de horas de actividad física de la comunidad interna de Adecco, clientes, proveedores y asociados/as, e incluso público en general.

Movilización por el Empleo

Iniciativa que a partir de agosto 2020 y durante todo 2021, buscó facilitar la recolocación laboral de aquellas personas que perdieron su empleo principalmente por la contingencia de COVID-19, ofreciendo oportunidades de capacitación e información relacionada a empleabilidad, como herramientas de empoderamiento a las personas para este fin.

Nos sumamos a la iniciativa Alliance4Youth, estructurando estrategias para contribuir con la formación y empleabilidad de la población joven en nuestro país.



10.2 Reconocimientos

Localmente, contamos con los siguientes Distintivos y certificaciones:

- Distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR), otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi).
- Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR), otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

11.
Ambiente



11.1 Compromiso con el cuidado del medio ambiente

En grupo Adecco estamos conscientes del impacto que como empresa de servicios de recursos humanos tenemos hacia el medio ambiente, y estamos conscientes de la diferencia que podemos hacer si actuamos responsablemente.

Contamos con lineamientos para el cuidado del medio ambiente de acuerdo a las fuentes de emisiones de CO_2 que se han identificado, derivadas de nuestra operación. Como Grupo, Adecco participa en The Carbon Disclosure Project (CDP).

Buscamos que en nuestra cadena de valor exista una conciencia y compromiso hacia el medio ambiente, conociendo si nuestros proveedores implementan políticas o medidas de control sobre su impacto ambiental, ya que preferimos procesos y proveedores que sean respetuosos con el medio ambiente.

Contamos con campañas de llamado a la conciencia para un uso responsable de recursos, tales como energía eléctrica, movilidad
y papel.

Grupo Adecco México cuenta con una política ambiental con medidas a tomar por cada una de las fuentes emisoras de CO_2 identificadas, así como para contrarrestar consumos de agua y papel, incluyendo la identificación de lo que para nosotros significaría tener desechos peligrosos, que son los que se generan por ciclos de vida concluidos de herramientas de trabajo como lo son equipos tecnológicos y tóneres.



11.2 Medición de nuestra huella ambiental

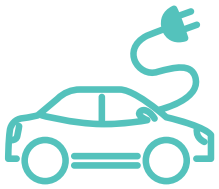
Tenemos identificadas nuestras principales fuentes de emisiones de CO_2, para medir su impacto y establecer acciones que nos permitan controlar nuestra huella de carbono.

De acuerdo con nuestra actividad, el consumo de energía eléctrica y las emisiones derivados de nuestra movilidad terrestre y aérea, son las principales fuentes de emisiones.

Es importante señalar que las mediciones son realizadas en las oficinas con mayor concentración de personal y operación: oficinas corporativas, sucursales en la ciudad de México, zona metropolitana y en las ciudades de Monterrey y Guadalajara.

Fuentes de emisiones de CO_2 identificadas por nuestra operación:

370 tCO 2e



Alcance 1. Fuente móvil
Consumo de combustible en las unidades de la flotilla.

134 tCO 2e



Alcance 2. Fuente Fija
Consumo de energía eléctrica

7.1 tCO 2e

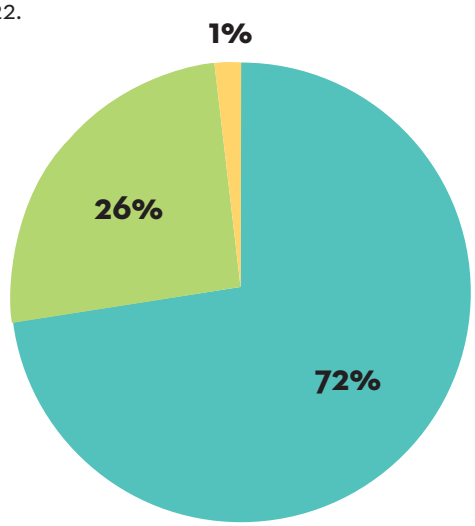


Alcance 3. Fuente móvil
Viajes aéreos por negocios

EMISIONES TOTALES 2020
511 tCO2e

Con este dato, podemos saber que actualmente Adecco México contribuye con el 0.33% de emisiones de CO_2 totales del grupo.

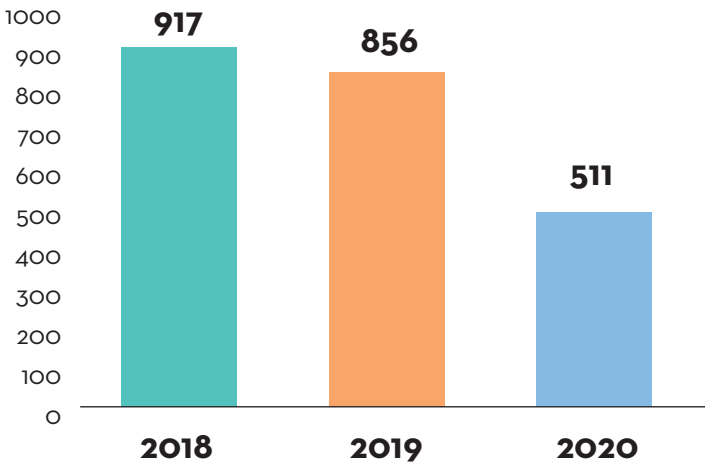
A continuación, presentamos nuestros últimos resultados de mediciones de emisiones de CO_2 por cada una de las fuentes identificadas. Se presentan resultados 2020, sabiendo que los resultados 2021 los obtendremos en el mes de abril 2022.



Adecco México 2020 (tCO2e)

En este gráfico se aprecia que el mayor impacto ambiental de nuestra operación recae en el consumo de combustible por movilidad terrestre, debido a nuestro inventario de flotilla interna como herramienta de trabajo, siguiendo el impacto por consumo de energía eléctrica.

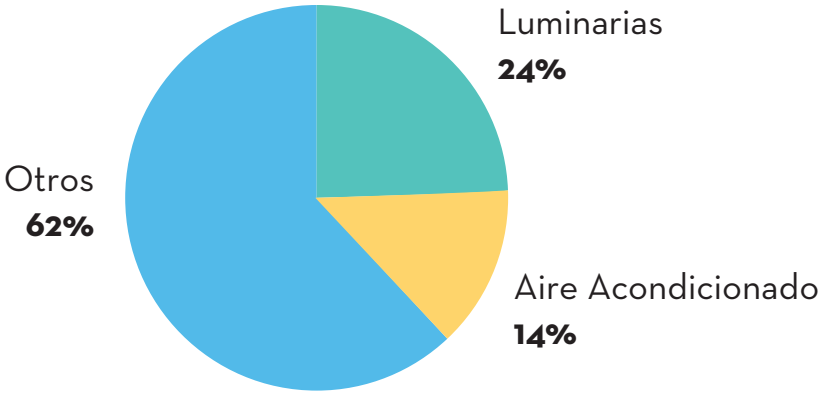
11.2.1 Comparativo de emisiones en toneladas de CO^2 (tCO^2) por año



En el gráfico anterior se puede apreciar la disminución de emisiones de CO_2 por año; de 2018 a 2020, la disminución que tuvimos en el último año medido (2020) respecto a 2019, fue del 40%. Esto lo atribuimos principalmente a la contingencia sanitaria, donde la operación se vio reducida de manera importante durante todo ese año.

11.2.2 Desglose de fuentes emisoras de CO2 por consumo de energía eléctrica

Las fuentes de emisiones de CO_2 por consumo de energía eléctrica (alcance 2) en Adecco México, se originan por el uso de equipo de cómputo, servidores, luminarias y uso de aire acondicionado.



Debido a la contingencia sanitaria, la mayoría de nuestras sucursales permanecieron cerradas, ya que toda nuestra operación fue realizada desde los hogares y de manera virtual, por lo que el consumo derivado de aire acondicionado y luminarias en sucursales fue solo del 14% y 24% respectivamente, mientras que en el rubro de "otros" para el estudio de 2020, se incluye el consumo de energía eléctrica derivado de equipos de cómputo, ya que al ser trasladados a los hogares de las y los colegas, no hubo un registro de consumo directamente en sucursales y oficina sede, que ha sido la fuente de información para estudios anteriores.

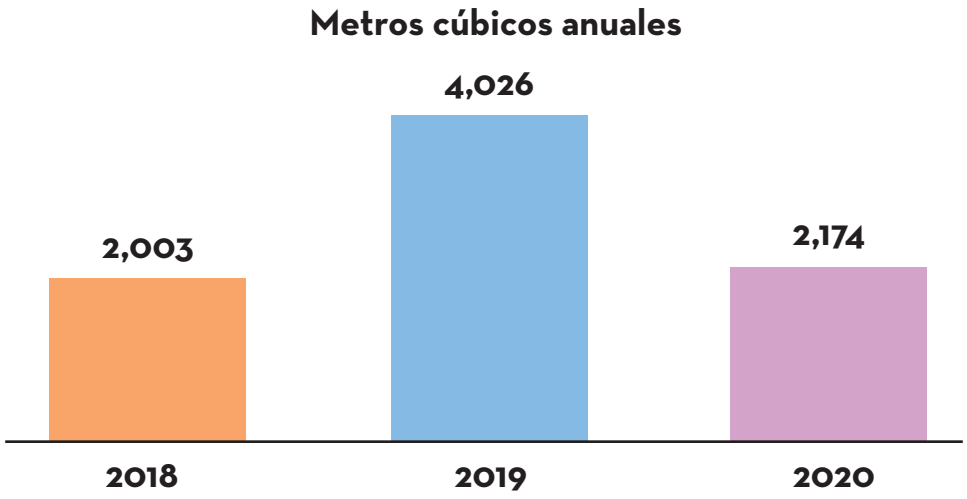
Acciones que se han llevado a cabo para contrarrestar esta fuente de emisión de alcance 2:

Por la naturaleza de nuestras actividades, las medidas de reducción de consumo de energía eléctrica se centran en la concientización de ahorro energético.

En 2020 se obtuvo un ahorro de 191,891 Kwh, principalmente por la práctica de home office generalizada, lo que representa un 41.5% de ahorro respecto al consumo en Kwh reportado en 2019.

11.2.3 Consumo de agua

Nuestra operación no tiene un impacto directo en cuanto a este indicador, sin embargo, identificamos el impacto en consumo de la plantilla interna.

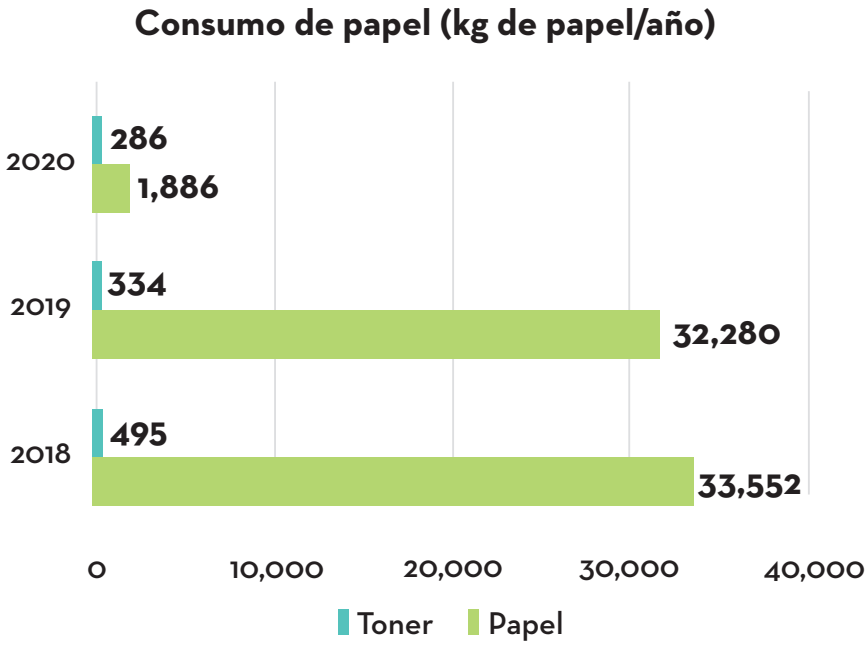


Este indicador se determina partiendo de la premisa que en promedio una persona consume alrededor de 2 litros al día, y se proyecta el consumo a razón del número de personas en la zona de alcance del estudio.

El consumo de agua para 2020 se redujo un 46% en comparación al año anterior; esto se debe principalmente al traslado de la operación a los hogares de las y los colegas, por lo que al igual que con el consumo de energía eléctrica de equipos de cómputo, el registro de consumo de agua en sucursales directamente, se ve disminuido.

11.2.4 Consumo de Papel

El consumo de papel tiene un impacto indirecto en materia de emisiones de CO_2, sin embargo para efectos del estudio y mediciones de interés para la compañía, medimos nuestro consumo de este recurso en kilogramos.



En 2020 se obtuvo un ahorro de 95% del uso de hojas de papel; esta gran disminución se da por la implementación de home office generalizado, lo que llevó a una sistematización y digitalización de todos nuestros procesos.



THE ADECCO GROUP

Reporte de Sustentabilidad 2021