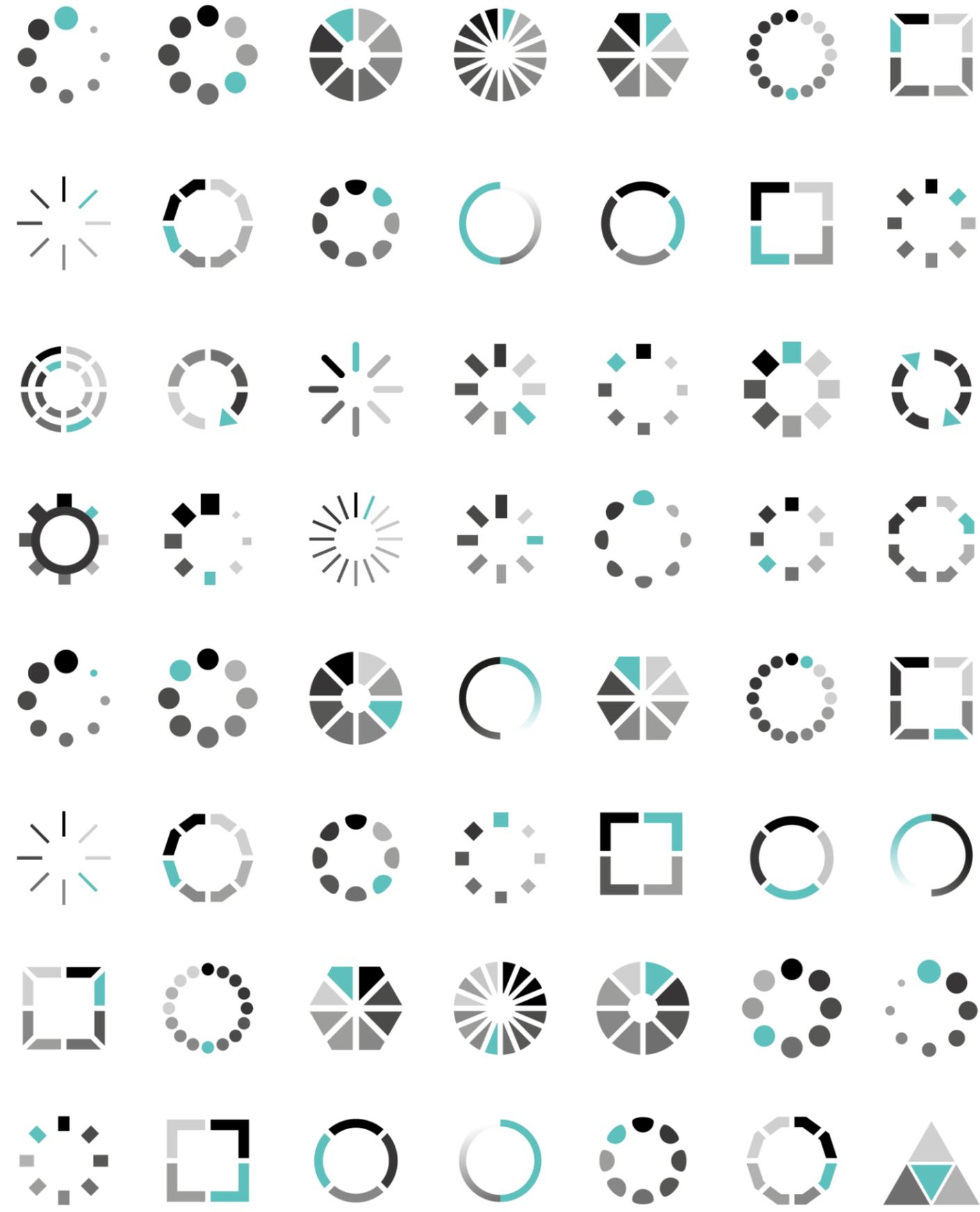


The Adecco Group es la empresa líder mundial en soluciones de Recursos Humanos en el mundo impulsada por un propósito poderoso: hacer que el trabajo del futuro sea para todas las personas. Con más de 30.000 personas en plantilla y alrededor de 5.100 delegaciones en 60 países, The Adecco Group ofrece una amplia variedad de servicios de trabajo temporal, selección, formación, outsourcing o consultoría. Los principales mercados de The Adecco Group son Francia, Norteamérica, Reino Unido, Irlanda, Japón, Alemania, Austria, Italia, Benelux, Países Nórdicos, España, Portugal, Australia, Nueva Zelanda y Suiza.



2020

Informe de sostenibilidad



QUERIDOS STAKEHOLDERS DEL GRUPO ADECCO

A principios de 2020, pocos podríamos haber anticipado los profundos desafíos a los que el mundo, y el Grupo Adecco, tendrían que enfrentarse durante los siguientes meses. La Covid-19 provocó una crisis de salud sin precedentes, una enorme disrupción económica y repetidos bloqueos en todo el mundo.

Mirando hacia atrás, el Grupo Adecco y su gente podemos estar orgullosos de la eficacia con la que hemos atravesado la crisis, y nos gustaría elogiar el compromiso que cada colega ha demostrado al apoyar a nuestras empresas clientes y candidatos y candidatas, durante este periodo tremendamente desafiante.

El Grupo pudo mantener su enfoque estratégico con inversiones continuas en su transformación para adaptarse a un nuevo ecosistema de trabajo y siempre poniendo el foco en las personas del equipo y aquellas que estaban trabajando con nuestras empresas cliente.

En 2020 se realizaron más avances significativos y, en diciembre, el Grupo lanzó "Future @ Work", que establece la agenda estratégica para el próximo ciclo y más allá. Al hacerlo, nos aseguramos de que el Grupo salga de la crisis no solo con más fuerza, sino que esté listo para aprovechar las oportunidades que presenta el cambiante mundo del trabajo.

Máxima movilización y resiliencia en un entorno extremadamente complejo

Por otro lado, como muestra de nuestro compromiso con la sociedad, y a pesar de la fuerte crisis económica, The Adecco Group España ha generado durante 2020 un total de 105.990 empleos. De ellos, y poniendo el foco principal en nuestra estrategia de diversidad e inclusión, 29.380 han sido para jóvenes menores de 25 años y 16.129 para mayores de 45 años (de los que 3.598 eran mayores de 55 años), atendiendo así a dos de los colectivos más afectados por la pandemia.

Además, desde nuestra Fundación hemos ayudado a que 5.502 personas en riesgo de exclusión hayan podido encontrar un empleo. No sólo hablamos de personas con discapacidad (2.920), sino también mayores de 45 años (929), mujeres con cargas familiares no compartidas o víctimas de violencia de género o doméstica (364), así como otras vulnerabilidades (1.289).

El año 2020 nos ha llevado a innovar en nuestra forma de atender las necesidades de nuestra sociedad. Así, desde Adecco Group España, creamos el proyecto "Movilización por el Empleo" con el que quisimos volcarnos en ayudar en los momentos más difíciles del confinamiento. A través de este proyecto llegamos a acuerdos con 12 asociaciones empresariales para ayudar a generar empleos en los sectores esenciales movilizandolos a un total de 68.603 trabajadores y trabajadoras y formando, durante los meses de confinamiento, a un total de 11.668 personas.

Nuevamente, también nuestra Fundación ha encarado esta pandemia a través, no solo de su actividad habitual, sino también desde el proyecto "Emergencia por el Empleo" con el que hemos ayudado a 784 familias más de las habituales gracias al acuerdo con 14 empresas y su ayuda de más de 1 millón de euros.

Finalmente, nos gustaría destacar el acuerdo histórico al que, ante esta situación de emergencia, Adecco Group, Manpower Group y Randstad hemos cerrado en 2020 para contribuir a agilizar la vuelta al trabajo de forma segura. Creemos que es nuestra responsabilidad como empresa líder en RRHH, aunar nuestras fuerzas, nuestro conocimiento y nuestra experiencia para ponerlas al servicio de los demás para construir un futuro que garantice nuestro bienestar como sociedad.

Por último, y ahora con más importancia que nunca, el Grupo Adecco en España hemos seguido la senda de la **Agenda 2030** de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que orientan nuestro compromiso con la sociedad, con el medioambiente y con nuestros principales grupos de interés.

No sabemos lo que nos deparará el futuro ya que la pandemia nos ha enseñado a vivir en la incertidumbre. Lo que sí sabemos es que, con el esfuerzo de nuestro personal interno, profesionales asociados, empresas clientes, proveedores y demás grupos de interés podremos garantizar un futuro que funcione para todas las personas.

QUERIDOS STAKEHOLDERS DEL GRUPO ADECCO

Future @ Work impulsará el rendimiento

Durante 2020, la dirección del Grupo llevó a cabo una amplia revisión de la estrategia del Grupo, que culminó con el lanzamiento de "Future @ Work" en diciembre del año pasado. Si bien es una evolución natural del ciclo de estrategia anterior, también es un próximo paso importante en la transformación en curso del Grupo Adecco. El resultado será una mejora significativa de las capacidades y el posicionamiento en el mercado que preparará al Grupo para el futuro y permitirá una fuerte recuperación de la crisis.

Future @ Work tiene tres elementos centrales. La primera es la alineación de nuestro negocio de una manera global y orientada a la marca y, por tanto, la creación de tres Unidades de Negocio Globales (GBU) distintas: Adecco, Talent Solutions y Modis. El segundo es una oferta única de soluciones de 360°, posible gracias a una visión audaz y una estrategia claramente definida para cada GBU. Y el tercero es un programa de transformación acelerada con tres habilitadores en las GBU: experiencia del cliente, diferenciación y digitalización.

Future @ Work mejorará el enfoque, la velocidad y la asignación de recursos, y permitirá que las estrategias de nuestros clientes y candidatos tengan en cuenta las diferencias en los mercados en los que operamos.

Acompañando a la nueva estrategia hay nuevos objetivos financieros a nivel internacional, definidos por la estrategia de crecimiento de ingresos. También hemos establecido un margen EBITA más alto de 3.0-6.0% a lo largo del ciclo (en comparación con 2.5-5.0% en el ciclo anterior), que será impulsado por mayores ganancias de productividad y cambio de mezcla hacia segmentos de mayor margen. También se seguirá centrando la atención en un flujo de caja sólido: generar una conversión de efectivo superior al 90% en promedio a lo largo del ciclo, respaldar las inversiones y un dividendo progresivo.

Crear el futuro del empleo para todos

A medida que la crisis continúa afectando la vida de las personas de manera significativa, el Grupo Adecco está desempeñando un papel clave en el apoyo a la empleabilidad y el empleo. El Grupo continuó operando como un proveedor de servicios esenciales durante los cierres de 2020 y hasta el 2021. Ayudamos a facilitar la transición de la fuerza laboral para las personas y empresas afectadas por Covid-19, ofreciendo asesoramiento, capacitación y oportunidades de

empleo. Este papel seguirá siendo importante a medida que avancemos más allá de la crisis, dada la enorme transformación de la fuerza laboral que se avecina.

Como parte de esto, nos mantenemos firmes en nuestro compromiso de mejorar y volver a capacitar a millones de personas para impulsar la Agenda 2030.

Como empresa cuya razón de ser es el éxito de las personas, el Grupo Adecco es una empresa con un propósito claro y sólido: crear el futuro del empleo para todos. Y con nuestra nueva estrategia Future @ Work, estamos poniendo la creación de valor compartido en el centro de nuestra estrategia, incorporando los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza.

Este enfoque integrado para hacer negocios de manera sostenible se refleja en la forma en que informamos, lo que refleja nuestra comprensión holística de la creación de valor. Se destaca aún más por nuestro compromiso continuo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios que son más relevantes que nunca en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

Para cumplir con nuestro propósito y compromisos públicos, buscamos abordar las necesidades laborales de todos nuestros grupos de interés. Estos esfuerzos se centran en liberar el potencial humano para lograr la igualdad de acceso al trabajo decente para todos, y trabajar de la mano con empresas de todo el mundo para brindar soluciones de fuerza laboral personalizadas.

También queremos apostar por un modelo referente en la gestión del talento, creando un entorno respetuoso, inclusivo y saludable. Nos enorgullece decir que el Grupo Adecco ocupó el séptimo lugar como mejor lugar de trabajo en España entre miles de empresas en 2020, según la encuesta Great Place to Work®, lo que refuerza nuestra reputación como uno de los empleadores más atractivos.

Los servicios del Grupo ayudan a las personas a desarrollar su potencial mejorando la empleabilidad y proporcionando acceso al trabajo. Cada año generamos más de 100K empleos ayudando a miles de personas a mejorar su empleabilidad y prepararse para el mercado laboral. Nuestras soluciones permiten a los clientes optimizar sus necesidades de talento y sus modelos organizativos para lograr sus objetivos. Al hacerlo, apoyamos el crecimiento y el dinamismo económico de nuestros clientes en las economías donde operan.

Nuestra promoción y liderazgo intelectual apuntan a construir un mundo de trabajo mejor para todos. Somos una voz líder en la necesidad de mejorar y renovar las habilidades de la fuerza laboral a gran escala, y somos un firme defensor de un nuevo contrato social que proporcione una protección social adecuada para todos, señalando el camino hacia un futuro que funcione para todos.

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

Un futuro de oportunidades

Al comenzar el próximo ciclo estratégico, somos conscientes de los desafíos, que han sido amplificadas por la Covid-19. Al mismo tiempo vemos tremendas oportunidades a medida que aprovechamos los logros del ciclo de estrategia anterior para acelerar y escalar la transformación del Grupo en una organización totalmente digital y orientada al cliente. De cara al futuro, creemos que los desafíos en transformación de la fuerza laboral requerirán capacidades y soluciones cada vez más amplias, integradas y complejas como las propuestas por el Grupo Adecco poniendo el foco en las personas y en su talento.

Lo que hace único al Grupo Adecco es que, al mismo tiempo, tenemos una oportunidad real de crear valor social y hacer realidad nuestro propósito: crear un futuro del empleo para todos.

Queremos reiterar nuestro agradecimiento personal al comité de dirección y a cada colega por su arduo trabajo y dedicación durante este período sin precedentes. Estamos agradecidos de haber estado siempre en condiciones de contar con su compromiso, experiencia y capacidades para afrontar los desafíos a los que se enfrenta la Compañía. También nos gustaría agradecer sinceramente a nuestros clientes y candidatos por su continua confianza y apoyo.

Enrique Sánchez

Presidente de Adecco España y Regional Head Adecco Iberia, Italy, Eastern Europe & MENA

Iker Barricat

Director General Adecco España

105k

Empleos generados durante el año 2020

81.127m

Personas formadas durante el año 2020

+5,1M€

Inversión en formación

8.936

Empresas han confiado en el Grupo Adecco en el año 2020

A photograph of three people in a meeting, all wearing black face masks. On the left, a man with a bun in a grey hoodie holds a blue folder. In the center, a woman with glasses in a striped shirt points at a document held by a woman on the right in a white shirt. The background is a bright office space with a potted plant and a window. The entire image has a light blue overlay.

The Adecco Group en España



The Adecco Group España

The Adecco Group es la empresa líder mundial en soluciones de Recursos Humanos. Con más de 30.000 personas en plantilla y alrededor de 5.100 delegaciones en 60 países, The Adecco Group ofrece una amplia variedad de servicios de trabajo temporal, selección, formación, outsourcing o consultoría. Los principales mercados de The Adecco Group son Francia, Norteamérica, Reino Unido, Irlanda, Japón, Alemania, Austria, Italia, Benelux, Países Nórdicos, España, Portugal, Australia, Nueva Zelanda y Suiza.

Trabajamos para ser la compañía más innovadora, capaz de ofrecer una experiencia única a personas y empresas a través de la gestión del mejor talento y la innovación permanente. Para conseguirlo, llevamos 38 años en el mercado laboral realizando una labor social fundamental para el desarrollo y bienestar de la sociedad a través del empleo.

Así, nos hemos posicionado como la empresa top 10 generadora de empleo, siendo considerados como la 7ª mejor empresa para trabajar en España en 2020 (en 6ª posición en 2019) y sintiéndonos orgullosos de continuar en lo alto del ranking de mejores multinacionales para trabajar, siendo la 7ª a nivel mundial en el sector de los Recursos Humanos, (en la posición 11 en 2019) según el ranking Great Place To Work®.

A pesar del difícil año que hemos atravesado en el último año hemos empleado a más de 105.990 personas en nuestro país; de ellas 29.380 menores de 25 años.

En el año 2020 hemos generado empleo a 16.129 personas mayores de 45 años, de las cuales 3.598 son mayores de 55 años. Del total de personas empleadas, un 56% han sido hombres y un 46% mujeres. En 2020 hemos gestionado un total de 557.820 contratos.

Asimismo, hemos formado a más de 81.000 personas, invirtiendo más de 5,1 millones de euros al año en formación de profesionales y hemos concedido 295 becas formativas para personas con discapacidad a través de la Fundación Adecco.

Con el objetivo de generar un mercado laboral que ofrezca las mismas oportunidades a las personas y valore la diversidad, The Adecco Group España cuenta con la Fundación Adecco, que trabaja para ayudar a encontrar empleo a personas en riesgo de exclusión y, al mismo tiempo, desarrollar estrategias de Diversidad Corporativa e Inclusión Sociolaboral, para construir entornos inclusivos. Durante el 2020, la Fundación Adecco ha generado 5.502 empleos para personas en riesgo de exclusión social, concretamente para personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y mayores de 45 años desempleados de larga duración (-17,5% con respecto a 2019) Además, desde la Fundación hemos orientado a 24.531 personas en riesgo de exclusión y/o pobreza, un 7,8% más que en 2019.

The Adecco Group España inspira, motiva, forma y capacita a personas de todo el mundo para que puedan trabajar de forma más eficaz y eficiente, creando una mayor diversidad en el ámbito de trabajo. Nuestro propósito es ayudar a la gente a conseguir un mejor trabajo y una mejor vida para que puedan construir un futuro mejor.

Misión, visión y valores

Ser la compañía de Recursos Humanos más admirada y vanguardista, capaz de ofrecer una experiencia única a su plantilla y empresas a través del mejor talento y la innovación permanente. Ese es nuestro compromiso. Trabajar para que otros puedan hacerlo, nuestra razón de ser.



Espíritu de equipo

Nuestras buenas prácticas se basan en el respeto y en la confianza. Cooperamos a través de todas las fronteras, delegaciones y disciplinas. Nuestras palabras clave son: equipo, confianza y talento.



Espíritu emprendedor

Nuestra pasión es guiar a través del sentido empresarial y la innovación. Promovemos la iniciativa en la toma de decisiones y las soluciones creativas. Nuestro objetivo es ir más allá de lo necesario y superar las expectativas.



Orientación al cliente

Nuestra habilidad consiste en ofrecer soluciones personalizadas y conectar a las personas adecuadas. Nuestro compromiso es establecer relaciones a largo plazo con nuestro equipo y nuestras empresas clientes.



Pasión

Nos encanta la gente: nuestro equipo, clientes y empresas asociadas. Impactamos en la vida de miles de personas cada año. Ayudamos a encontrar trabajo a la gente, dándoles la oportunidad de construir su futuro. Lo que hacemos no es un trabajo, es nuestra pasión.



Responsabilidad

Nuestra integridad lleva a un trabajo mejor, a una vida mejor y a un futuro sostenible. Somos socios honestos y justos con nuestros grupos de interés en todo momento. Nuestro legado empresarial es la promoción del sentido de la justicia, la diversidad y la igualdad.

Nuestra historia

38 años trabajando para el empleo

1983 Llega a España Adia, HR Staffing, una compañía Suiza	1985 Arranca en España Ecco, empresa líder de HR Staffing en Francia	1994 Se aprueba la ley 14/94, que regula las empresas de TT	1995 Ecco se convierte en la primera empresa certificada por AENOR, ISO 9000	1996 Nace Adecco resultado de la fusión entre Ecco y Adia	1997 Abre la delegación número 100. Nace Adecco Estudiantes	1998 Se lanza la primera web
1999 Se produce la compra de Olsten. Nace la Fundación Adecco	2000 Nacen el Centro de Servicios Compartidos y Ajilon	2001 Arranca Atlas Servicios Empresariales	2004 Se adquiere Creade, futura Lee Hecht Harrison (LHH)	2005 Ajilon se transforma en Adecco Professionals y se compra Human Group	2006 Se llevan a cabo las Especializaciones. Nace Adecco Office	2007 Adecco España supera los 1.000 M de facturación. Nace Adecco Training. Nos convertimos en el proveedor oficial de RRHH de la FEB
2009 Atla Gestión se integra bajo el paraguas de Adecco. Conseguimos la certificación OSHAS PRL	2010 Nace OnSite Solutions. Surge Adecco Outsourcing: fusión de Human Group y Atlas Servicios Empresariales	2011 Nace la Redvolución: iniciativa global de empleo para jóvenes. Adecco dentro Dow Jones Sustainability Index	2012 Adecco es nombrada Agencia Privada de empleo 1º Win4youth en España	2014 Nace el Observatorio de Innovación en el Empleo por iniciativa de Adecco. Adecco España Premio al Mejor país del Grupo Adecco	2015 Adecco se convierte en la 3ª mejor empresa para trabajar en España	
2017 Nace "The Adecco Group"	2018 Premio Merco a la comunicación corporativa	2019 Nace The Adecco Group Institute	2020 Nace Badenock & Clark			

The Adecco Group España

Gobierno corporativo: Comité de dirección



Enrique Sánchez

Presidente de Adecco España y Regional Head Adecco South Europe, Eastern Europe & MENA



Iker Barriat

SVP Adecco & Count. Head Iberia



Alexandra Andrade

Dirección Professional Solutions



Carlos Villacastín

VP Sales, Mkt & Inno Adecco Spain



Joan Ferrer

VP Outsourcing Adecco Spain



Santiago Soler

VP Legal & Public affairs Adecco Spain



Jesús Cubero

Director Nacional de Marketing & Comunicación



Marcos Huergo

Country Manager LHH



Encarna Maroño

VP HR Adecco Spain



Rubén Castro

VP Staffing Adecco Spain



Valentina Ficaio

VP Finance Adecco Iberia



Annet Niske

SVP IT SE,EE&MENA&IT Head Adecco Spain



Francisco Mesonero

Director Sostenibilidad y Fundación Adecco

The Leadership Contract

- Principio 1. Comprometidos con nuestra misión y nuestros objetivos.
- Principio 2. Nuestros clientes y candidatos en el centro.
- Principio 3. Desarrollamos el potencial de nuestra gente.
- Principio 4. Fomentamos la Cultura abierta.
- Principio 5. Definimos claramente objetivos y responsabilidades.
- Principio 6. Responsables con nuestro trabajo.
- Principio 7. Reconocemos el buen trabajo.
- Principio 8. Comunicamos de manera transparente.
- Principio 9. Garantizamos la Integridad y la Ética.
- Principio 10. Sostenibilidad como uno de nuestros principales valores.

Líderes en soluciones de recursos humanos

Te ofrecemos las mejores soluciones de recursos humanos y el mejor talento para cubrir las necesidades de tu proyecto. Seleccionamos y contratamos personas para que mejores los resultados de tu equipo, te ayudamos con tu plan de formación o externalizamos procesos que te ayudarán a incrementar tu efectividad y productividad. Estas son algunas de las soluciones que desde Adecco ponemos a tu disposición para que puedas centrarte en aquello que realmente te importa, tu empresa.



Nuestros servicios

TT Trabajo temporal

Colocamos personal en organizaciones de forma temporal, proporcionando flexibilidad a las empresas empleadoras y nuevas oportunidades a los candidatos y candidatas. Gestionamos todo el proceso de contratación, desde la búsqueda y selección de candidatos y candidatas, pasando por la incorporación y la formación, hasta las nóminas y la administración. El empleo generado mediante contratos temporales termina transformándose en contratos indefinidos aportando al candidato o candidata una oportunidad para lograr la estabilidad deseada.

PP Permanent Placement

Ayudamos a las empresas a contratar talentos para puestos permanentes, asegurando las habilidades necesarias para el éxito continuo de una organización. Las actividades incluyen la búsqueda de profesionales, la selección de currículums, la realización de entrevistas y evaluaciones, y el asesoramiento a los responsables de la contratación. Tenemos acceso a un amplio abanico de talentos, incluidos los profesionales de difícil acceso que no están buscando activamente un nuevo empleo.

O Outplacement

Apoyamos a las organizaciones y a sus plantillas en los cambios que exigen que las personas abandonen (transformen) sus funciones actuales (Proceso de transición profesional). A través de la formación y el asesoramiento de expertos, ayudamos a las personas a encontrar nuevas oportunidades tanto dentro como fuera de su empresa actual, garantizando resultados positivos. Nuestra marca LHH es la empresa líder mundial en transición de carrera y desarrollo de talento.

O Outsourcing

También ofrecemos una amplia gama de soluciones complementarias de RRHH, entre las que se incluyen: Outsourcing- dotación de personal y gestión de la totalidad de mano de obra para actividades intensivas; Consultoría- proporcionando profesionales técnicos para trabajos relacionados con proyectos; Recruitment Process Outsourcing (RPO) - gestionando todo el proceso de contratación para las empresas clientes que contratan un gran número de personal permanente.

T Training, Upskilling y Reskilling

Ofrecemos formación, capacitación y recualificación tanto a través de servicios independientes como en combinación con otras soluciones, tales como prácticas o como parte de una oferta más amplia de transformación de la plantilla. Nuestra General Assembly brand a nivel Mundial es líder en la mejora y el reciclaje de competencias digitales de alta demanda,

Modis Tech Academy ofrece a los candidatos y candidatas la oportunidad de mejorar sus competencias en campos relacionados con la tecnología y la ingeniería digital para aumentar su empleabilidad y crear una oferta de profesionales de alta demanda para nuestras empresas clientes.

Nuestras marcas en España

Adecco
Staffing

Adecco Staffing

División de Trabajo Temporal y Selección para todos los perfiles y sectores. Gracias a nuestro servicio de búsqueda, selección y contratación, ayudamos a las empresas a ahorrar tiempo y recursos, maximizando los resultados.

Con nuestras más de 190 oficinas y 500 personas especializadas en consultoría de RRHH, más la aplicación de técnicas de reclutamiento innovadoras, te ayudamos a contratar al mejor personal temporal en el menor tiempo posible para que consigas todos tus objetivos.

Delegaciones

Ponemos a disposición de nuestras empresas cliente delegaciones especializadas por sector, así como delegaciones estratégicamente ubicadas en puntos clave de toda nuestra geografía. Todas ellas cuentan con profesionales que conocen la perfección tanto el mercado local como el sector para el que están especializados.

Adecco Onsite

Ofrecemos una solución de servicio avanzada gracias a la prestación del servicio en las propias instalaciones del cliente, a través de una estructura propia con consultores especializados.

Adecco
Outsourcing

Adecco Outsourcing

Es la empresa del Grupo Adecco que opera a través de 4 divisiones especializadas en la externalización de servicios en las que el know how en Recursos Humanos es esencial.

EUROCEN
Productivity Outsourcing

Servicios especializados

EUROCEN - Procesos industriales

Especialistas en la gestión y optimización de procesos auxiliares a producción y procesos de logística in house.

EUROVENDEX - Venta

Outsourcing Comercial. Field Marketing. Nuestro principal objetivo es el incremento de ventas y mejoras en el ROI de tu compañía.

Talent BPO

Business Process Outsourcing

Profesionales en la externalización de Procesos de Negocio orientados en la transformación tecnológica y digital, mediante la eficiencia como elemento de potenciación del capital humano en nuestros proyectos.

PREVENTIUM - S.P.A y Asistencial

Servicio de Prevención Ajeno, experto en soluciones de Gestión del Absentismo, actividades preventivas y asistenciales.

Workplace Management

Adecco Outsourcing Servicios Generales

Especialistas en estrategias de externalización en el ámbito de Servicios Generales.

Ocio, Cultura y Turismo

Adecco Outsourcing Servicios Generales

Especialistas en el diseño y la gestión de Servicios de Atención a las personas en el ámbito deportivo, de la cultura y del ocio.

Adecco
Talent BPO

Preventium
Outsourcing asistencial y SPA

Adecco
Outsourcing
Servicios Generales

modis

MODIS - IT/Engineering

Es la empresa especializada en ofrecer servicios de alto rendimiento en los sectores de IT, Engineering, Life Science, Salud y Prevención de Riesgos Laborales. Con 30 años de experiencia en el mercado y presencia en más de 20 países unimos la experiencia local con un alcance global sin precedentes y ofrecemos soluciones End to End desde consultoría, Selección, Interim Management, Outsourcing y Project Services.

LHH
Lee Hecht Harrison

LHH

Apoyamos a las empresas en los procesos internos de transformación y liderazgo mediante la identificación de las mejores soluciones de transición de carrera. Recolocación y reorientación a través de la gestión de la carrera profesional.

Badenoch + Clark

Es la firma internacional de Executive Search y TOP Management, especializada en la búsqueda, selección y assessment de perfiles estratégicos, ejecutivos y directivos. Ofrece soluciones de alto valor ad-hoc a las necesidades de cada organización, grandes multinacionales, pymes y start-ups. El principal objetivo de B+C es identificar y poner en contacto a los mejores profesionales y líderes del futuro gracias a nuestra red de expertos en consultoría y nuestra presencia en 12 países.

**BADENOCH
+ CLARK**

Adecco
Learning & Consulting

Adecco Learning & Consulting

Líder en formación y desarrollo de personas y competencias.

Spring
Professional

Spring Professional

Es la empresa especializada en la búsqueda, selección y evaluación de mandos medios y directivos. Nuestra presencia en las principales ciudades del mundo ofrece a nuestros clientes una amplia cobertura nacional e internacional. Spring está presente en 23 países con un equipo de más de 1.000 consultore/as en un proceso de continua expansión. En Spring estamos especializados en las siguientes áreas: Corporate Services, Industria & Ingeniería, Servicios Financieros, Healthcare, Recursos Humanos, IT, Legal, Life Sciences, Construcción, Sales & Marketing, Logística & Supply Chain y Telecomunicaciones.

inser Adecco

Integración Socio - Laboral Inser Adecco

Es nuestro Centro Especial de Empleo, especializado en la externalización de procesos industriales, administrativos y de servicios generales con el objetivo de la integración socio-laboral de las personas trabajadoras.

FUNDACIÓN ADECCO

Fundación Adecco

Es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es la inclusión social y laboral de las personas más vulnerables de la sociedad. Asimismo, trabajamos con las empresas en la gestión de las políticas de Diversidad e Inclusión.

Una propuesta de valor para la mejora del Ciclo del Talento de las Organizaciones



ATRACCIÓN de TALENTO

Proporcionamos soluciones para mejorar la atracción e incorporación del Talento en las organización y a evaluar el potencial interno



Desde The Adecco Group, ayudamos a las compañías a acceder al mejor talento, potenciando su Employer Branding, reduciendo los tiempos de cobertura y haciendo más eficientes los costes asociados al proceso de selección en un entorno en constante evolución

DESARROLLO de TALENTO

Ayudamos a alinear a las personas con la estrategia de las organizaciones. Diseñamos planes para el Desarrollo de Talento a través de diferentes soluciones de formación



Ayudamos a identificar los perfiles de éxito y a alinear a las personas con la estrategia de las organizaciones, implantando ecosistemas de aprendizaje para el desarrollo de nuevas competencias.

FLEXIBILIDAD de PLANTILLAS

Ayudamos a optimizar la contratación y ahorrar costes, dotando a las empresas de una mayor flexibilidad en la gestión de las plantillas



Desde Adecco te ayudaremos con el reclutamiento, selección y contratación de necesidades de recursos temporales, proporcionándote los mejores candidatos en el menor tiempo posible, con todas las garantías Jurídicas Preventivas.

PRODUCTIVIDAD

Ayudamos a las empresas a focalizarse en su actividad e incrementando la productividad



El conocimiento experto de nuestros equipos garantiza una implantación eficaz de los Servicios, mejorando la productividad de los procesos gracias a la digitalización y aplicación de metodología de mejora continua Lean. Todo ello con la garantía y solvencia jurídica de The Adecco Group

DIVERSIDAD e INCLUSIÓN

Trabajamos con las empresas diseñando entornos laborales inclusivos



TRANSICIÓN de CARRERAS

Procesos de Transformación, Desarrollo del Talento y Gestión de Carreras



The Adecco Group España

Nuestras delegaciones

Delegaciones

+300

Delegaciones en todo el territorio nacional

Direcciones regionales

9

Smartcity

33

Delegaciones de Staffing y Outsourcing



Delegaciones de Spring



Delegaciones de LHH



Delegaciones de Modis



Delegaciones de B+C



Delegaciones de Fundación Adecco



- DR CENTRO
- DR CASTILLA NOROESTE
- DR NORTE
- DR SUR
- DR ESTE
- DR MADRID
- DR CAT CENTRO SUR - ANDORRA
- DR CAT NORTE - BALEARES
- DR CANARIAS

The Adecco Group España

Smartcity

Las Smartcities de Adecco son un modelo de oficina más grande, como resultado de la agregación de delegaciones que comparten un mismo espacio. De esta manera buscamos sinergias en su dimensionamiento, especialización del equipo, flexibilidad & conciliación y mejoras en la productividad.

- #01 SC GRANADA
- #02 SC SEVILLA GENERALISTA
- #03 SC SEVILLA ESPECIALIZADA
- #04 SC MALAGA
- #05 SC MADRID SUR
- #06 SC MADRID CENTRO
- #07 SC MADRID NORTE
- #08 SC ASTURIAS
- #09 SC VALLADOLID
- #10 SC GRANOLLERS
- #11 SC SABADELL
- #12 SC MOLLET
- #13 SC PALMA
- #14 SC BILBAO
- #15 SC VITORIA
- #16 SC DURANGO
- #17 SC SAN SEBASTIÁN
- #18 SC TENERIFE
- #19 SC GRAN CANARIA
- #20 SC VALENCIA
- #21 SC ALZIRA
- #22 SC ALICANTE
- #23 SC ZARAGOZA I
- #24 SC ZARAGOZA II
- #25 SC GUADALAJARA
- #26 SC ALCALÁ DE HENARES
- #27 SC TORREJÓN DE ARDOZ
- #28 SC BARCELONA I
- #29 SC BARCELONA II
- #30 SC ALCORCÓN
- #31 SC FUENLABRADA
- #32 SC GETAFE
- #33 SC VIGO



Avanzando hacia un nuevo modelo de trabajo

El año 2020 marcó el final del ciclo estratégico anterior del Grupo y la transición a "Future@Work". Esto representa una evolución natural y pretende guiar al Grupo durante los próximos tres a cinco años.

Los logros del anterior ciclo estratégico de Perform, Transform e Innovate han contribuido a cimentar la transformación de la empresa, a la vez que posicionan el negocio para un crecimiento rentable y una mayor creación de valor para las partes interesadas.

Presentado en 2017, el ciclo estratégico Perform, Transform, Innovate estableció una dirección clara y a largo plazo para el Grupo Adecco. Se centró en el fortalecimiento y la digitalización de nuestro negocio y en la mejora de nuestra cartera, para impulsar el crecimiento y la diferenciación. Para ello, se puso en marcha un ambicioso programa de inversión para mejorar los procesos empresariales, la infraestructura informática y las capacidades digitales del Grupo.

Estas iniciativas fueron una de las razones principales por las que el Grupo pudo sortear la crisis de Covid-19 de forma eficaz, permitiéndonos servir a nuestras empresas clientes de forma ininterrumpida incluso durante los cierres. También han asentado las bases para la siguiente fase de desarrollo del Grupo: Future@Work.

Mientras tanto, hemos creado una cartera de empresas para ampliar los límites de la innovación en el sector. Las empresas no solo tienen un importante potencial independiente, sino que ofrecen la oportunidad de aprender y experimentar con procesos y herramientas digitales que luego pueden ampliarse a todo el Grupo. De este modo, impulsan cada vez más el valor de nuestras marcas más consolidadas.

De cara al futuro, vemos una gran cantidad de oportunidades. La estrategia Perform, Transform, Innovate inició un proceso de transformación digital y de mejora de la cartera que seguirá ayudándonos a trabajar con todas nuestras partes interesadas para navegar, adaptarse y tener éxito en el cambiante mundo del trabajo.

Proporciona una base sólida a partir de la cual impulsar el crecimiento estructural, reforzar nuestro margen y generar un fuerte flujo de cash continuo, para cumplir nuestros objetivos financieros y nuestro propósito: hacer que el futuro funcione para todos y todas.

“**Presentado en 2017, el ciclo estratégico Perform, Transform, Innovate estableció una dirección clara y a largo plazo para el Grupo Adecco**”



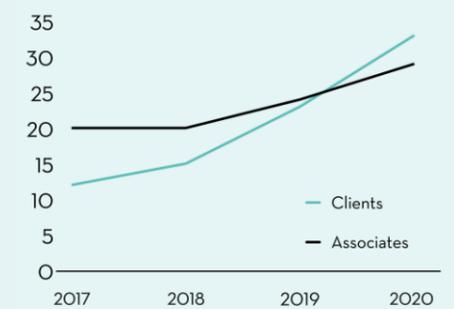
Perform

Disciplina operativa, sólida generación de tesorería y un dividendo progresivo.

Programas clave: Segmentation, Pricing, PERFORM

El objetivo de Perform es impulsar la contención de gastos para centrarnos en la rentabilidad. Se trata de cómo se obtienen los resultados, no sólo del resultado en sí mismo. Esta estrategia incorpora conceptos probados como la segmentación, la expansión de soluciones de mayor valor, y obteniendo un mayor valor a través del enfoque (metodología lean) PERFORM.

NPS Performance - Clients & Associates



Transform

Adaptar nuestra actividad principal para diferenciarnos y conseguir una cuota de mercado rentable.

Transform se centró en el fortalecimiento de nuestros negocios principales, impulsando el crecimiento mediante la mejora de las experiencias de las empresas cliente, candidatos y candidatas, y la expansión a nuevos segmentos. También se trataba de transformar nuestra estructura de costes y mejorar la productividad, aprovechando la tecnología y las soluciones digitales.

Excelencia en el servicio
Poner en el centro de cuanto hacemos a nuestras empresas cliente

Optimización de procesos
Transformar la forma en la que trabajamos

Tecnología
Para incrementar nuestra propuesta de valor y reducir el coste del servicio.



Innovate

Captar nuevas oportunidades de crecimiento, aprovechando las megatendencias

A través de Innovate, nos centramos en utilizar el ecosistema de marcas y soluciones del Grupo para aportar mayor valor a clientes, candidatos y candidatas. Esto significó impulsar las sinergias y la colaboración entre las marcas existentes y crear nuevos negocios en atractivos mercados adyacentes, para captar oportunidades en segmentos de alto crecimiento y alto margen.

Aprovechando nuestro ecosistema de marcas
Nuestro ecosistema de marcas 360° y las soluciones siguieron siendo un factor diferenciador a lo largo de 2020. Con Future@Work, crearemos incluso más valor para todos nuestros grupos de interés.



Future@Work

Sobre los pilares de los logros alcanzados en nuestro ciclo anterior, nuestra nueva estrategia tiene como objetivo favorecer la empleabilidad de manera sostenible y duradera para las personas con las que trabajamos, y apoyar a las empresas para optimizar su fuerza laboral. Estamos convencidos de que esta estrategia mejorará nuestro crecimiento y margen. Además de integrar la digitalización en el centro de nuestro negocio, brindará un valor compartido a nuestros diferentes grupos de interés.

2021 marca el inicio de una nueva estrategia para el Grupo Adecco, al que hemos llamado Future@Work. Nuestra nueva estrategia es una evolución natural de la anterior y guiará al Grupo para los próximos tres a cinco años. Aunque la nueva estrategia ha incorporado muchas de las enseñanzas adquiridas durante la pandemia de la Covid-19, no es una reacción a la misma, y representa un importante paso en la transformación llevada a cabo por el Grupo Adecco.

La estrategia **Perform, Transform, Innovate** ha fortalecido nuestra forma de trabajar tanto a nivel interno como con nuestras empresas cliente

Nuestro objetivo es acelerar la transformación iniciada mediante **Future@Work**

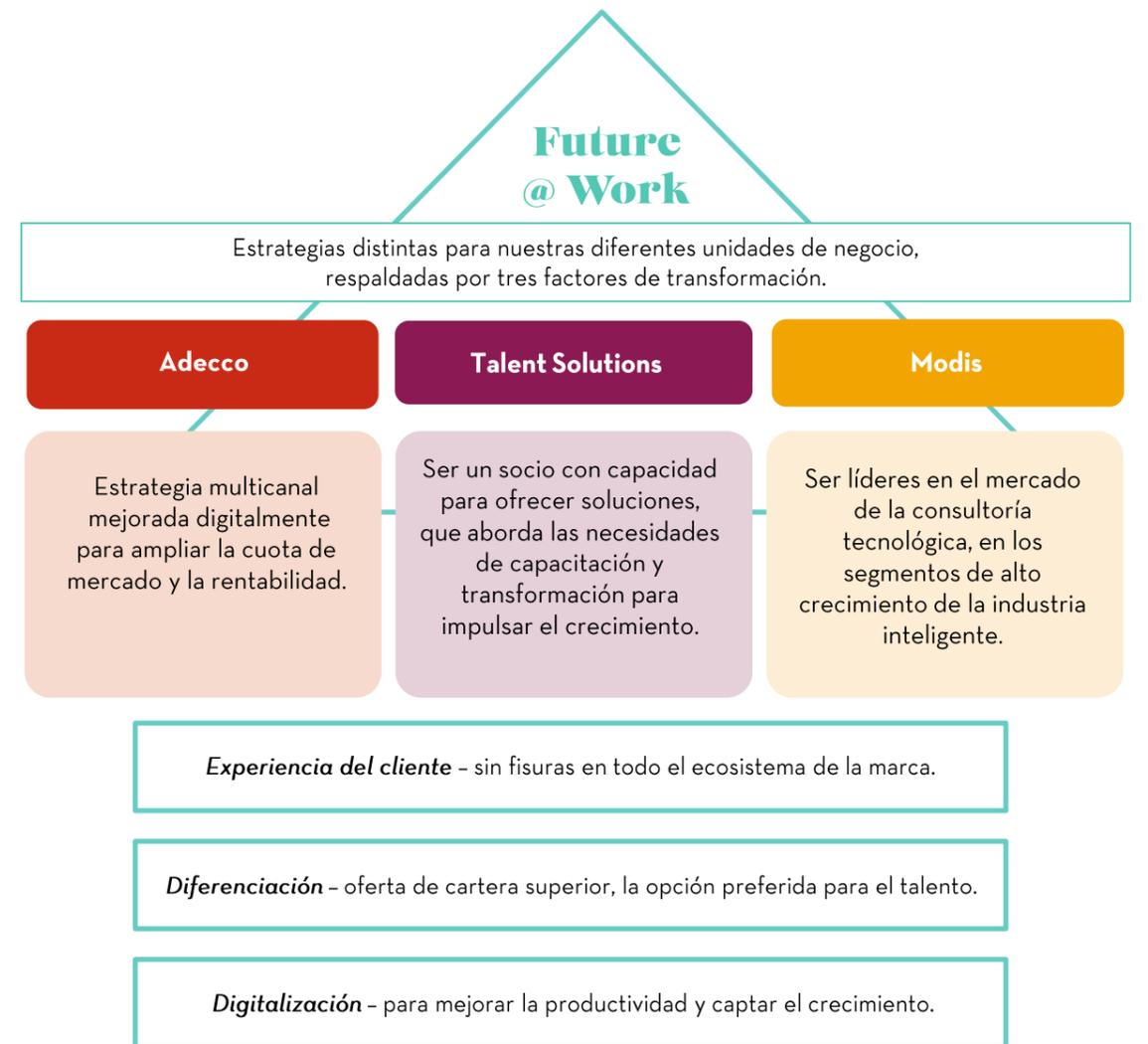


El propósito de hacer que el futuro del empleo sea para todas las personas ...

... se traduce en una visión estratégica que permita mejorar la empleabilidad de manera sostenible y duradera a las personas con las que trabajamos y al mismo tiempo que ayude a las empresas a fortalecer el potencial de su fuerza laboral...

.... se lleva a cabo mediante la estrategia Future@Work

- Cambiando de una visión local a una marca con enfoque global.
- Diferentes estrategias en nuestras tres unidades globales de negocio
- Tres activadores de transformación: experiencia de cliente, diferenciación y digitalización



A través de Future@Work, impactaremos positivamente en la vida laboral de aún más personas y seguiremos desempeñando un papel importante en el apoyo al crecimiento y rendimiento de nuestros clientes y de las economías en las que operamos. Un elemento clave de la estrategia actualizada es la creación de tres unidades de negocio globales: Adecco, Talent Solutions y Modis. Esta nueva estructura organizativa ha sido impulsada por la marca para mejorar el enfoque y la asignación de recursos para ofrecer soluciones más rápidas y digitales para clientes y candidatos/as.

La base de estas tres estrategias de mercado diferenciadas están centradas en el fortalecimiento de la experiencia del cliente, la prestación de servicios diferenciados y la habilitación digital de todo lo que hacemos. El impacto social también es el corazón del Grupo Adecco y nuestra estrategia de sostenibilidad está firmemente integrada en Future@Work, garantizando una mayor empleabilidad de las personas en el entorno dónde vivimos y trabajamos, y una plantilla más inclusiva para nosotros y nuestras empresas clientes, junto con un fuerte compromiso de seguir reduciendo nuestra huella medioambiental.

Future@Work impulsará aún más nuestro rendimiento financiero a través de un firme compromiso para ofrecer crecimiento y mejora de los márgenes con el fin de proporcionar atractivos rendimientos a nuestros accionistas.

Combinamos un propósito y una estrategia claros con soluciones diferenciadas y una ejecución centrada, para ofrecer un valor sostenible a largo plazo para todas nuestras partes interesadas.

Tendencias del mercado

“Gig Economy” y de plataformas | “Incertidumbre geopolítica y económica” | Orientación a las personas | Digitalización

Inputs

Talento
Encontrar y atraer personas cualificadas y motivadas, inspirarlas para que crezcan con nosotros y con nuestros clientes, proporcionando un empleo y un desarrollo a lo largo de la vida.

Relaciones
Construir relaciones duraderas de colaboración beneficiosas para el Grupo Adecco y candidatos, clientes, gobiernos e interlocutores sociales.

Infraestructura
Mantener una red de delegaciones para dar servicio eficazmente a nuestros candidatos y clientes.

Capital financiero
Generar un fuerte flujo de de capital y mantener un un sólido balance para apoyar el crecimiento de nuestro negocio.

Innovación
Desarrollar nuevas soluciones digitales para crear una ventaja competitiva y mejorar nuestras perspectivas de futuro.

Nuestras líneas de servicio

Trabajo temporal
Ofrecer a nuestras empresas cliente trabajadores para posiciones de carácter temporal, proporcionando flexibilidad a nuestros clientes y nuevas oportunidades a los candidatos/as.

Externalización, consultoría y otros
Ofrecer una amplia gama de soluciones complementarias de RR.HH., que incluyen: externalización, consultoría, programas de servicios gestionados (MSP) y externalización de procesos de contratación (RPO).

Permanent placement
Ayudar a reclutar talento para puestos fijos, asegurando las habilidades y competencias necesarias, el éxito en el desempeño y un empleo para las personas.

Formación, mejora continua
Ofrecer soluciones integrales para ayudar en la transformación de equipos. Éstas reúnen la transición de la carrera profesional y la mejora y reskilling para abordar los retos de las organizaciones, al tiempo que se apoya a las personas a través de la formación y el coaching.

Outplacement
Apoyar a las organizaciones y a sus empleados y empleadas en los cambios que exige la transición de las personas a sus funciones actuales, con el apoyo de la formación y el asesoramiento de expertos.

Nuestra nueva estrategia

Future@
Work

WORKFORCE SOLUTIONS
Adecco

TALENT SOLUTIONS | TALENT SOLUTIONS | LHH + BADENOCH + CLARK | Spring Professional

TECHNOLOGY SOLUTIONS
modis

Asentado sobre nuestra gente, valores y cultura



Pasión



Emprendimiento



Orientación al cliente



Responsabilidad



Espíritu de equipo

Gestión de resultados

Ingresos crecimiento

Margen bruto

Ratio de conversión

EBITDA margen

Días de ventas pendientes (DSO)

Efectivo conversión

Great Place To Work® (GPTW)

Net Promoter Score® (NPS / eNPS)

Generación de valor compartido

Empleados/as
Ofrecemos un empleo gratificante a nuestros colegas. Invertimos en nuestro talento y creamos un entorno que permite y capacita a todas las personas para alcanzar sus objetivos profesionales.

7th

Adecco España es una de las mejores empresas para trabajar según el Great Place to Work® 2020

Candidatos/as y trabajadores/as
Nuestra experiencia, herramientas y red conectan a las personas con las oportunidades de trabajo, proporcionándoles un empleo que les motiva en un entorno seguro. Asesoramos a las personas en sus carreras y les ayudamos a desarrollar su talento con formación y aprendizaje permanente.

105k

Empleos generados

Cientes
Como asesor de confianza en soluciones de RRHH, ayudamos a los clientes a estructurar y gestionar su plantilla para conseguir flexibilidad, productividad y crecimiento. Trabajamos con y para nuestros clientes en la búsqueda, contratación, desarrollo y transición de las personas, según sus necesidades.

88%

De los clientes están satisfechos o muy satisfechos

Proveedores
Construimos sólidas asociaciones de confianza mutua con nuestros proveedores, muchos de los cuales son también nuestros clientes.

Gobiernos e interlocutores sociales
Somos asesores de confianza y facilitadores activos, compartiendo nuestros conocimientos y experiencia en el mercado laboral para apoyar y consolidar el crecimiento sostenible y responsable y la creación de empleo.

Nuestras señas de identidad

Modelo de crecimiento:

Un modelo en el que hemos combinado el crecimiento orgánico a través de las más de 300 delegaciones que abarcan todo el territorio nacional complementada con algunas fusiones o compras estratégicas.

Estrategia de Marca

Para The Adecco Group hay tres momentos fundamentales en la estrategia de marca. El primero tiene que ver con dar a conocer nuestra marca a la gente (notoriedad); el segundo tiene que ver con vincular nuestra marca a una serie de atributos por los que queremos ser reconocidos (reconocimiento) y el tercero mucho más aspiracional, pero absolutamente estratégico tiene que ver con la reputación, con la sostenibilidad, con garantizar que nuestra marca sea percibida y reconocida no sólo como una empresa de Recursos Humanos sino como una empresa que aporte valor a la sociedad.

Notoriedad

The Adecco Group España es, por segundo año consecutivo, la compañía del sector de los Recursos Humanos mejor valorada en el Ranking de empresas Merco 2020. También, el Departamento de Comunicación ha sido reconocido, por tercer año consecutivo, como el mejor Departamento de Comunicación de España.

Asimismo, en septiembre de 2020, Francisco Mesonero Fernández de Córdoba, director de la Fundación Adecco y de Sostenibilidad del Grupo Adecco, recibió la Medalla de la Ciudad de Sevilla como reconocimiento a su labor emprendedora, innovadora y profesional en el ámbito del empleo y la inclusión laboral de las personas más vulnerables de nuestra sociedad a nivel local, nacional e internacional, valorando especialmente su lucha contra las desigualdades y siendo impulsor en España de las políticas de responsabilidad social de las empresas.

Reconocimiento

Con respecto a los atributos por los que queremos ser reconocidos, tienen que ver con transmitir y ser distinguidos por aquello que somos, expertos en el mercado de trabajo. Prueba de ello son los premios que Actividad Empresarial nos otorgó como "Mejores Ideas del Año", por un lado al proyecto del Grupo Adecco "Movilización por el Empleo" y, por otro, a nuestro programa de voluntariado de emergencia Estamos en Contacto, de la Fundación Adecco. Ambas iniciativas nacidas durante el confinamiento provocado por la Covid-19.

Reputación

El objetivo del Grupo Adecco es posicionarnos como una marca sostenible a lo largo del tiempo, percibida como útil no solo para nuestras empresas clientes, sino deseable y admirada para el conjunto de los diferentes grupos de interés. Desde este punto de vista, ya por nuestra propia actividad, aportamos una contribución social importante, en aquello a lo que la Sociedad preocupa en mayor medida, el empleo y la empleabilidad.



Equipo de comunicación del Grupo Adecco España

Estrategia de Negocio

The Adecco Group se asienta sobre 2 grandes ejes:

Especialización

Por sectores de actividad y perfiles profesionales para adaptarnos completamente a las necesidades y objetivos de nuestros clientes y candidatos/as.

Diversificación

Somos la empresa líder en soluciones de Recursos Humanos, ofreciendo a nuestras empresas clientes una amplia gama de servicios. Como consecuencia de ello, casi la mitad del resultado de explotación del Grupo Adecco proviene de actividades diferentes al trabajo temporal.

Estrategia Digital

En The Adecco Group apostamos decididamente por la tecnología en su compromiso de innovación, transformación y mejora continua para nuestros candidatos/as, empresas clientes y colegas:

- Mejorando siempre el "User Experience"; digitalizamos nuestros procesos de recruitment habilitando de forma integrada funcionalidades como Search & Match, Videoentrevista, pruebas online, CV Parsing para los candidatos y candidatas desde la App & Portal o vía Career Assistant - nuestro Chatbot para interactuar con todas las personas candidatas.
- Generando mayor valor añadido en el área relacional con empresas clientes a través de nuestro nuevo Portal de Clientes y nuestra apuesta por Digital Sales.

- Potenciando la cultura "Data Driven" en la compañía, explorando los datos y generando modelos predictivos para poder anticipar las necesidades de nuestras empresas clientes. Estas inversiones hacen al Grupo Adecco más competitivo permitiendo generar un mayor valor añadido, pero, donde el factor humano y el talento de nuestra gente es absolutamente esencial y diferencial para conseguirlo.

El foco en nuestra gente

En The Adecco Group pensamos que la diferencia *siempre la marcan las personas*. Ser líderes en el sector de RRHH significa trabajar cada día en construir una empresa en la que estén los mejores profesionales, el mejor talento, y en la que verdaderamente ese talento quiera estar con nosotros. Solo es posible alcanzar el liderazgo a través de las personas. Algunas de las áreas en las que estamos trabajando intensamente y que son más valoradas por nuestros colaboradores están en el ámbito de: planes de desarrollo a medida, mejoras en la conciliación o políticas efectivas de Reconocimiento.

Principales cifras e hitos 2020

Empleados

1.918 ↓ -0,88%

En el año 2020 The Adecco Group ha contado con el talento de 1.918 profesionales.

Clientes

8.936 ↓ -13,47%

Somos la empresa de RRHH en la que más empresas clientes confían cada año.

Delegaciones

+300

delegaciones distribuidas por toda España y 33 Smartcities

Personas contratadas

105k ↓ -18,82%

Hemos ayudado a encontrar un empleo a 105.990 personas en 2020.

Empleo juvenil

29k ↓ -22,76%

De los contratos generados, 29.380 han sido para jóvenes.

Mayores 45 años

16k ↓ -19,01%

De los contratos generados 16.129 han sido para mayores de 45 años.

Facturación ↓ -8,74%

904,4M€

Disminución de un 8,74% respecto al año 2019. Facturación correspondiente a The Adecco Group Iberia.

Fomación

5,1M€

Invertidos en formación para más de 81.000 alumnos

Becas

295 ↑ +31,70%

Becas para personas con discapacidad.

Exclusión social

24K ↑ +7,8%

Personas socialmente vulnerables orientadas por la Fundación, 24.531 M€ invertidos y 5.502 empleos generados.

Género

364 ↓ -59%

Empleos para mujeres víctimas de la violencia de género y/o familias monoparentales.

Discapacidad

2.920 ↓ 31,66%

Empleos para personas con discapacidad.

GPTW TOP7

Posición Great Place to Work Adecco España (GPTW).

Comunicación

1º

Adecco reconocida por tercer año consecutivo como la empresa con el mejor departamento de comunicación de España según MERCO.

NPS

2º

En 2020 ha sido reconocida como el segundo mejor país a nivel mundial en cuanto a nivel de NPS (1er puesto en 2019)

Planes de Igualdad

7 de nuestras marcas ya cuentan con su Plan de Igualdad.

Voluntariado

438 ↓ -56%

Personas de la plantilla de Adecco participaron en acciones de voluntariado corporativo (150) y de acción social voluntaria (288) promovidas por The Adecco Group en el 2020.

Beneficiarios/as

1.193

Personas se beneficiaron de las acciones de voluntariado corporativo y de acción social voluntaria promovidas por The Adecco Group en el 2020

Matriz de materialidad

Nuestro estudio de materialidad está basado en la comunicación continúa con nuestros grupos de interés con el objetivo de identificar los temas más relevantes.

La forma de consulta a nuestros grupos de interés abarca diferentes canales: desde estudios de satisfacción (NPS), evaluaciones, escucha activa, foros, reuniones, rankings y peticiones directas, entre otros.

Proceso de elaboración de la matriz de materialidad del Grupo Adecco

FASE 1. Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

Además de los canales de comunicación para la identificación de los aspectos materiales (reuniones con los distintos Grupos de Interés) se han analizado los estándares de reporte empleados por empresas similares y de las principales empresas clientes, así como distintos medios de comunicación para extraer las tendencias de los aspectos más relevantes para la sociedad.

FASE 2. Revisión y análisis de normas, guías y estándares

En esta fase se han tenido en cuenta:

- Tendencias en RSC.
- Pacto mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Estándares de Reporting.
- Requerimientos de analistas e instituciones.
- Análisis normativo Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.

FASE 3. Valoración interna

Los temas relevantes de la valoración de la importancia externa con los Grupos de Interés y las normas, guías y estándares de reporte se han valorado internamente presentándose en diversas reuniones a responsables de distintas áreas del Grupo Adecco para que valorasen su impacto en las operaciones y en la reputación del Grupo

FASE 4. Elaboración de la matriz de materialidad.

Para la priorización de los asuntos relevantes a nivel externo se han tenido en cuenta los resultados del feedback recibido por los diferentes Grupos de Interés a través de los distintos canales de comunicación establecidos con cada uno de ellos. A nivel interno los temas relevantes se han ponderado con los responsables de las distintas áreas en función del impacto en operaciones y en la reputación.



Aspectos materiales más relevantes ordenados por categoría

Información sobre cuestiones medioambientales

- Sistemas de gestión medioambiental y certificados de gestión sostenible.
- Eficiencia energética.
- Emisiones de gases de efecto invernadero.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

- Respeto de los derechos de las personas trabajadoras.
- Formación y desarrollo profesional.
- Salud y seguridad de todo el personal.
- Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Estabilidad en el empleo.
- Brecha salarial.

Información sobre el respeto de los derechos humanos

- Respeto a la declaración universal de los derechos humanos.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Prevención de la corrupción y el fraude

- Cumplimiento normativo.
- Aportación a fundaciones.

Información sobre la sociedad

- Satisfacción de empresas clientes.
- Homologación de empresas proveedoras.
- Privacidad y protección de datos.
- Identificación gestión y seguimiento de los principales riesgos que afectan a la compañía

Grupos de interés

Identificación y relevancia para nuestros Grupos de Interés

Además de los canales de comunicación para la identificación de los aspectos materiales (reuniones con los distintos Grupos de Interés) se han analizado los estándares de reporte empleados por empresas similares y de las principales empresas clientes, así como distintos medios de comunicación para extraer las tendencias de los aspectos más relevantes para la sociedad.

Revisión y análisis de normas guías y estándares

En esta fase se han tenido en cuenta:

- Tendencias en RSC
- Pacto mundial de las Naciones Unidas y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Estándares de Reporting
- Requerimientos de analistas e instituciones
- Análisis normativo Ley 11/2018 de 28 de diciembre y Ley 22/2015 de 20 de julio.

Valoración interna

Los temas relevantes de la valoración de la importancia externa con los Grupos de Interés y las normas, guías y estándares de reporte se han valorado internamente presentándose en diversas reuniones a responsables de distintas áreas del Grupo Adecco para que valorasen su impacto en las operaciones y en la reputación del Grupo.

Relación con Grupos de Interés

A continuación, se describen los principales grupos de interés del Grupo Adecco y la forma en que la compañía interactúa con ellos:

Grupos de interés	Relación
Administración	Foros reuniones, legislación aplicable
Patronal	Reuniones de la patronal
Federaciones, sindicatos y comité de empresa	Reuniones con el comité de empresa, negociación colectiva sectorial
Ministerio de empleo y seguridad social	Legislación aplicable, comunicados oficiales, requerimientos administrativos, foros de participación
Partidos políticos	Foros de participación
Ciudadanía y sociedad	Estudios con Universidades e institutos especializados
Accionistas	Operations review, Quarterly Business Review, Periodical conferences call
Proveedoras-Partners (comunicación, servicios outsourcing e IT)	Reuniones de seguimiento
Proveedores - Servicios generales y de soporte	Contacto periódico con los proveedores, información de cliente interno, tramitación de pedidos, gestión de reclamaciones a proveedores
Personal de estructura	Estudio GPTW, Programa Embajadores, evaluación del desempeño, conversación y plan de carrera, Universidad corporativa, programa de becas de formación, escucha activa, gestión de incidencias
Universidades y centros de formación	Acuerdos de colaboración para becas, trabajos previos para el Grupo
Candidatos y colaboradores	GSS, programa embajadores Pass, encuestas de satisfacción, reclamaciones
Clientes	GSS, encuestas de satisfacción, balance de servicio, visitas comerciales
Medios de comunicación	Reuniones periódicas, eventos anuales con periodistas, peticiones directas, ranking MERCO de departamentos de comunicación.

Con cada uno de ellos se trabaja para poder satisfacer sus necesidades, gestionar sus expectativas y avanzar hacia las mejores soluciones del mercado en materia de RRHH. Hablamos de transparencia, cumplimiento legal, cooperación, mejorar la situación laboral de las personas trabajadoras, colaboración en cuanto a proyectos de ley, velar por las condiciones de trabajo adecuadas que permitan un buen desarrollo social, mantener la posición de liderazgo a nivel nacional, obtener un feedback constante de nuestra actividad, cumplimiento de contratos, crecimiento del negocio, eficiencia y feedback en los procesos de selección entre otros.



ODS y el mundo del empleo en el territorio Adecco

The Adecco Group ha definido una estrategia de sostenibilidad acorde con la Agenda 2030 que guía nuestras acciones en materia de Sostenibilidad hasta 2023.

También consideramos relevante el impacto de nuestras actividades en el desarrollo sostenible, a lo largo de nuestra cadena de valor, así como nuestra capacidad de contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

Alineada con la estrategia “Perform, Transform, Innovate”, y actualizada a través de diversos programas a la nueva situación social y a la estrategia “Future@Work”, ponemos en valor las mejores prácticas en materia de responsabilidad social corporativa asegurando la búsqueda de una constante innovación para crear un modelo de negocio sostenible.

Esta estrategia tiene como misión hacer posible que el futuro, a través del empleo, sea posible para todos y todas. Y lo hacemos aportando valor en los siguientes ODS:

Objetivos de Desarrollo Sostenible



- **Generación de empleo**
105.990 empleos generados por el grupo Adecco (en 2019 fueron 129.778).
- **Movilización por el empleo**
Desde el inicio de la pandemia a través de este programa y hasta el 31 de diciembre conseguimos movilizar 68.603 empleos, es decir, fueron contratados y contratadas en un sector diferente al que estuvieron anteriormente.
- **Emergencia por el empleo**
A través de este programa nacido a raíz de las necesidades surgidas por la pandemia, hemos ayudado a 784 familias en riesgo de exclusión social. Para ello, hemos llegado a acuerdos con 14 empresas con una inversión total de +1M€.
- **#Redgeneraciónsolidarios.**
Durante 2020, 150 colegas participaron en un total de 15 acciones de voluntariado corporativo, 2 de ellas con personas con discapacidad, con la que ayudamos a un total de 645 personas que se beneficiaron de nuestro voluntariado corporativo. Además, en acción social voluntaria participaron un total de 288 personas que hicieron la vida más fácil a un total de 548 beneficiarios/as. En total en 2020 hemos colaborado con 15 asociaciones diferentes.
- **Voluntariado de emergencia “Estamos en Contacto”**
19 empresas han apoyado el programa de voluntariado de emergencia contra la COVID-19 aportando en total 279 personas voluntarias que han acompañado a 279 personas con discapacidad intelectual y psíquica.
- **Empleo y exclusión social.**
Empleos generados por la Fundación Adecco para personas en riesgo de exclusión, gracias a empresas inclusivas - 5.502
- **Celebrar la diversidad**
Celebramos la diversidad en el Día Internacional de la Discapacidad y el Día Internacional de la mujer apoyando a personas con discapacidad y mujeres en situación de vulnerabilidad en la búsqueda de empleo. Durante esa semana se llevan a cabo talleres de empleo y acciones de sensibilización en empresas como la Ability Week, realizando charlas y debates en diferentes empresas.
- **Win4Youth -**
Sumamos horas de deporte que se convierten en proyectos para ayudar a la ONG Plan Internacional para ofrecer un futuro mejor a la juventud.



- **Empleo interno**
1.918 colegas han trabajado en el proyecto del Grupo Adecco mostrando un eNPS de 35 mediante la herramienta Peakon.
- **Programa embajadores.**
A través de este programa queremos mejorar las condiciones de trabajo y la experiencia profesional de todas las personas que aportan su talento día a día en la actividad del Grupo Adecco. En el año 2020 contamos con 200 embajadores y ya han pasado por el programa más de 500 personas.
- **Generación empleo**
El Grupo Adecco es un actor fundamental en la generación de oportunidades de empleo. En el año 2020 se crearon +105k empleos, de los cuales +29k fueron para talento juvenil y +16k para talento senior.
- **Empleo para personas vulnerables**
A través de nuestra Fundación hemos ayudado a generar 5.502 empleos para personas en situaciones de vulnerabilidad social y/o exclusión o pobreza.
- **Movilización por el empleo:**
Durante la pandemia, movilizamos el empleo hacia sectores esenciales generando 68.603 empleos con la colaboración de patronales y administraciones públicas.
- Desarrollo económico: GTCI 2020
- Adecco Institute
- Ethics & Compliance
- Seguridad de la información

Objetivos de Desarrollo Sostenible

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



CEOx1M

En 2020, casi 7.000 jóvenes (15.000 en 2019) fueron candidatos y candidatas en España a CEO por un Mes.

Becas Fundación Adecco: 295 becas para estudiantes con discapacidad con una dotación de 303.554 euros invertidos en 2020

Formación a nuestra plantilla interna y personal asociado con una inversión de +5,1M€ y formando a más de 81.000 alumnos

Convenios con universidades: Contamos con 31 acuerdos de colaboración

Formación online gratuita

Dentro del programa Emergencia por el Empleo, durante los meses de confinamiento formamos gratuitamente a 11.668 personas.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



ODS 5: Igualdad de género

- Política de igualdad y NO discriminación
- AdecConcilia: programa de ayuda al personal interno.
- #TalentoSinEtiquetas
- Igualdad de género y su gestión - ante las dificultades para la extracción de la información y de cara a hacer un buen análisis, hemos hecho un diagnóstico que nos ha permitido obtener una visión mucho más realista de la situación actual de la empresa en cuanto a igualdad de género se refiere.
- Políticas de igualdad - Nuestros colegas pueden consultar en la intranet los planes de igualdad y las diferentes medidas que tenemos en marcha.
- Empleos generados para mujeres víctimas de violencia de género o con responsabilidades familiares no compartidas a través de nuestra Fundación: 364 .
- Semana de la mujer: 84 empresas participaron junto a la Fundación Adecco en la campaña del día de la mujer de 2020 que obtuvo el 5º Premio Ocare a la comunicación de la RSC.

3 SALUD Y BIENESTAR



- **Primera certificación 45001 de AENOR** - Esto es muestra del gran trabajo y responsabilidad en el cumplimiento de los procedimientos que nos ayudan a mantener controlado el riesgo jurídico en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- **AdecCuidate:** Con 3 ejes de actuación sobre el que giran las iniciativas que llevamos a cabo: intervenir en el bienestar físico, psíquico y social de nuestra plantilla.
- **AdecConcilia** Con especial importancia en 2020, la flexibilidad y el teletrabajo han sido fundamentales no solo para cuidar de nuestra plantilla interna y de sus familias, sino también para el desarrollo de nuestra actividad ya que nos ha permitido seguir trabajando desde nuestros hogares.
- **Win4Youth** 28k horas de deporte para sumar kilómetros y ofrecer un futuro mejor a jóvenes de todo el mundo.
- **Beneficios sociales**
- **#JuntosMásFuertes** - es una iniciativa que nace a raíz de la pandemia para ayudar a la plantilla interna a sentirnos mejor, porque para el Grupo Adecco nuestro principal valor está en el cuidado de las personas y su bienestar.
- **EFR** - En 2020 Fundación Adecco ha vuelto a obtener la certificación de Empresa Familiarmente Responsable.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



- **Fundación Adecco.** Empresas integradoras que colaboran con la Fundación: 1560.
- Fundación Adecco Orientación a personas vulnerables: +24k.
- La Fundación Adecco total personas contratadas: 5.502.
- #TalentoSinEtiquetas
- Talento Senior - Fundación Adecco lidera un Lab de demografía de Talento Senior.
- Ayuda a jóvenes: Coach Exit - Programa de voluntariado para jóvenes que necesitan orientación de cara a un futuro profesional mejor. Este programa lo llevamos a cabo en colaboración con Fundación Exit.
- **#EmpleoParaTodos** Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través del ciclo de inclusión de la Fundación Adecco.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



- Acción contra el cambio climático
- Política medioambiental
- Política de compras responsables
- Reducción emisiones CO2 - botellas plástico y papel
- Ecovadis - Puntuación Gold 71/100 a nivel Grupo internacional

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



- Partner de W4Y: Plan Internacional
- Redgeneración Solidarios: colabora con 10 organizaciones a nivel de voluntariado corporativo y con 5 organizaciones más a nivel de acción social voluntaria
- Adhesión Pacto Mundial Naciones Unidas por parte de Adecco Group España y Fundación Adecco.
- Miembros del Club de Excelencia en Sostenibilidad
- **Alianza #CEOPorLaDiversidad.** 75 empresas forman parte de la Alianza #CEOPorLaDiversidad liderada por la Fundación Adecco

Alianzas y colaboraciones estratégicas



APD

Entre otras colaboraciones, en 2020, Adecco participa en el I Congreso Internacional Digital de Directivos APD.



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Pacto Mundial de Naciones Unidas

Al adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, alineamos nuestras estrategias organizativas y prácticas de trabajo para que coincidan con los principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y actividades anticorrupción. Somos socios de manera local a través del Grupo Adecco en España y de la Fundación Adecco, quien, además, desde 2020 forma parte del Comité Ejecutivo de Pacto Mundial.



Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT y Fundación Adecco firmamos un acuerdo para promover el trabajo decente para jóvenes en Latinoamérica facilitando de forma proactiva su acceso al mercado laboral, así como un acuerdo con la Global Business & Disability Network.

CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD

Club de excelencia en sostenibilidad

Desde el año 2004 formamos parte del Club de Excelencia en Sostenibilidad, impulsando la sostenibilidad para, desde el mundo empresarial, contribuir al progreso de la sociedad.

ASEMPLEO

ASEMPLEO

Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal líder en nuestro país, se constituyó el 30 de enero de 2013 con el objeto fundamental de defender los intereses profesionales comunes del sector del empleo y promover el correcto desarrollo del mismo, velando por las buenas prácticas y el cumplimiento de la legalidad.



Aedipe

Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal líder en nuestro país, se constituyó el 30 de enero de 2013 con el objeto fundamental de defender los intereses profesionales comunes del sector del empleo y promover el correcto desarrollo del mismo, velando por las buenas prácticas y el cumplimiento de la legalidad.



Empresa familiarmente responsable

En 2020 la Fundación Adecco ha vuelto a obtener la Certificación EFR, (Empresa Familiarmente Responsable) otorgada por la Fundación Masfamilia en reconocimiento a su respuesta en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral.



Alianza para la FP Dual

La Fundación Bertelsmann y la Fundación Adecco firmamos un acuerdo de colaboración, adherido a la Alianza para la Formación Profesional Dual (FP Dual), con el fin de crear una red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidos con el desarrollo de la FP Dual para mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes con discapacidad.



Fundación SERES

Fundación SERES. Sociedad y Empresa Responsable promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos y todas. La integran 150 empresas entre las que se encuentra la Fundación Adecco.



Alianza #CEOPorLaDiversidad

La Alianza #CEOPorLaDiversidad tiene como misión unir a las empresas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I) y acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.



Plan Internacional

A través de nuestro proyecto Win4Youth contribuimos a la ONG Plan Internacional para ayudar a jóvenes ofreciéndoles formación para garantizarles un mejor futuro.



Red Iberoamericana de empresas inclusivas

La «Red Iberoamericana de Empresas Inclusivas» reúne a redes/plataformas nacionales de empresas comprometidas con la discapacidad, en aquellos países iberoamericanos en los que existen, así como a empresas transnacionales que operan en la región y que cuentan con programas de empleo de personas con discapacidad.

Alianzas y colaboraciones estratégicas

ACICAE, CLUSTER DE AUTOMOCION DE EUSKADI

ADECA ASO DE EMPRE DE CAMPOLLANO

ADEG

AEDIPE (ASOC.ESPAÑOLA.DIRECC.PERSONAL)

AGRUPACION DE INDUSTRIALS DEL BAIX VALLES

APPI

APPORT

ASEMPLEO

ASOC DE EMPRESARIOS DE LA RIBERA

ASOCIACION PARA EL DESARROLLO DE LA LOGÍSTICA

ASOCIACIÓN ARAGONESA PARA LA DEPENDENCIA

ASOCIACION CLUB DE RECURSOS HUMANOS

ASOCIACION DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

ASOCIACION DENTRO DE DIRECCION DE RRHH

ASOCIACION DIRECTIVOS RRHH REGION MURCIA

ASOCIACIÓN EMPRESARIOS HENARES

ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECCION Y DESA

ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS

ASOCIACION ESPAÑOLA DE FABRICANTES

ASOCIACION GENERAL DE EMPRESARIOS SORIANOS

ASOCIACION INTERIM MANAGMENT

ASOCIACION NACIONAL DE LABORISTAS

ASSOCIACIO AEI INNOVI

ASSOCIACIO CLUSTER DE LA INDUSTRIA

ASSOCIACIO D.EMPRESSES DE SERVEIS DE TARRAGONA

ASSOCOME

CAEB EMPRESARIOS

CAMARA DE COMERCIO FRANCESA DE BARCELONA

CECOT

CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS

CEOE

CEOE - CEPYME

CIRCULO DE EMPRESARIOS DE GALICIA

CLUB ASTURIANO DE CALIDAD

CLUB FINANCIERO GENOVA

CONFEDERACION EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE

CONFEDERACION EMPRESARIAL VALENCIANA

CONFEDERACION VALLISOLETANA EMPRESARIOS

F.O.E.

FAE CUOTA EMPRESARIAL

FEDERACION EMPRESARIAL BADALONA

FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA

FOMENT DEL TREBALL NACIONAL

GEHOCAN

GRUPO DE INICIATIVAS REGIONALES DE AUTOMOCIÓN

LAUREA GROUP BV

RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL

UNIO EMPRESARIAL DE L'ANOIA

UNION COMERCIAL DE EMPRESARIOS



**Making the future
work for everyone**

Cómo apostamos por la sostenibilidad

El impacto de la Covid-19 en 2020 (que aún continúa) en la vida laboral de las personas, y los recientes movimientos en el mundo laboral y social, no pueden ser menospreciados. Como consecuencia, el rol de las empresas en crear sociedades más prósperas, inclusivas y un planeta más saludable para las generaciones futuras está ganando importancia. En Grupo Adecco creemos que avanzando en los objetivos y prioridades estratégicas podemos mantenernos más comprometidos con el empleo haciendo que funcione para todo el mundo.



4 Prioridades de sostenibilidad estratégicas.

Para lograr nuestro propósito, nuestras cuatro prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad se centran en los aspectos en los que podemos impulsar el impacto de forma más eficaz. Como empresa de soluciones y asesoramiento en materia de talento, esto significa, en última instancia, mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso al trabajo.

Formación para el empleo

Trabajar estrechamente con las empresas para ofrecerles el mejor talento y ayudarles en la formación continua, prestando especial atención a las poblaciones más vulnerables de la sociedad.

Atraer y retener el talento

Crear el entorno propicio para que nuestra gente prospere y desarrolle todo su potencial. Anticipando y atendiendo sus necesidades, reconociendo y recompensando su compromiso, y ofreciéndoles una trayectoria profesional satisfactoria.

Promover la diversidad y la inclusión

Utilizar nuestra experiencia y herramientas corporativas para mejorar la empleabilidad de todas las personas. Promover una cultura corporativa basada en la accesibilidad, el optimismo, el respeto, la inclusión y la salud compartiendo una misión común.

Impulsar la transformación digital de manera responsable

Aprovechar el potencial que tiene la transformación digital para contribuir al desarrollo y progreso del mercado laboral, mejorando la adaptación y la reducción de las barreras que impiden a las personas incorporarse al mercado laboral. Al mismo tiempo, garantizar el tratamiento seguro de datos con prioridad absoluta.

4 objetivos de sostenibilidad

Empleabilidad e inclusión laboral

Necesitamos identificar talento potencial y aumentar la empleabilidad de todas las personas, para que nadie se quede atrás y para que la economía y la sociedad progresen. Nuestra visión es lograr que el mercado laboral cuente con las competencias más demandadas y condiciones justas favoreciendo la máxima competitividad empresarial.

Ser un partner estratégico

No solo queremos ser una empresa proveedora, sino un partner de confianza a largo plazo que proporcione soluciones a sus necesidades ahora, y que tenga en cuenta las necesidades de talento para un futuro próximo. Queremos estar cerca de las necesidades de nuestros clientes para ser su partner elegido, firme en nuestro compromiso y con una conducta empresarial responsable, ayudando así a nuestras empresas clientes a cumplir sus propios objetivos relacionados con la sostenibilidad.

Employer branding

Somos tan fuertes como lo es nuestra gente. Para liderar el mundo del trabajo y crear valor para todos nuestros grupos de interés, necesitamos y queremos establecer el estándar como un empleador de clase mundial para nuestro talento actual y futuro. Nuestra ambición es crear un ambiente de trabajo inclusivo, positivo, respetuoso y saludable. Queremos que todas las personas que trabajen con nosotros, a través o para nosotros, participen y se sientan valorados y valoradas, inspirados e inspiradas, y con capacidad para prosperar, unidos y unidas por nuestro propósito de hacer que el futuro funcione para todos y todas.

Protección social

Los sistemas de protección social son vitales para ayudar a las personas trabajadoras, las empresas y al gobierno. Creemos que cada profesional debe contar con condiciones de trabajo decente. Esto es lo que impulsa nuestra defensa de un nuevo contrato social para el trabajo en el siglo XXI; uno que brinde seguridad laboral y reconozca las nuevas formas de trabajar. Queremos ampliar las oportunidades para todas las personas y hacer crecer la prosperidad de la sociedad en su conjunto.

Megatendencias que transforman el empleo

Las megatendencias globales que configuran el mundo del trabajo.

Las megatendencias globales afectan a la forma en que las personas eligen trabajar y la forma en que las organizaciones piensan en el capital humano. En el Grupo Adecco, utilizamos cuatro megatendencias clave para definir el contexto en el que opera nuestro negocio y para dar forma a nuestro pensamiento estratégico.

SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad no es una megatendencia, sino una lente transversal a través de la cual consideramos el impacto de las cuatro megatendencias y nuestra reacción a ellas para garantizar la creación de valor compartido a largo plazo. En el centro de nuestra estrategia Future@Work nuestra ambición es mantener los más altos estándares de conducta empresarial sostenible y establecer una cultura que integre de forma coherente los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en toda nuestra organización.

ECONOMÍA GIG Y DE PLATAFORMAS

Profesionales de todos los sectores empresariales y con todo tipo de habilidades están trabajando cada vez más en gigs, en lugar de los tradicionales trabajos a tiempo completo. Para algunos se trata de un estilo de vida que le proporciona una amplia gama de clientes, tareas y lugares de trabajo que aceleren sus carreras. Las plataformas online pueden ayudar a que las necesidades de las personas trabajadoras coincidan con las demandas de clientes, pero la economía de plataforma también puede plantear riesgos de explotación y exclusión. Y, a medida que la demanda de flexibilidad entre profesionales y empresas crece, la sociedad debe actualizar sus sistemas de protección social.

Nuestra respuesta

Nuestro cambio hacia las plataformas tecnológicas nos permite ayudar a las personas de una amplia gama de talentos a encontrar trabajo de forma que se adapte a sus necesidades y ofrecer servicios de asesoramiento y soluciones integrales a nuestras empresas clientes. Nuestras plataformas detectan los puntos fuertes de cada persona cualificada, aportando flexibilidad y protección, y conectándolos con el ecosistema del Grupo Adecco. Queremos utilizar nuestro alcance global y nuestro conocimiento del mercado laboral para impulsar la creación y adopción de un nuevo contrato social protegiendo a las personas trabajadoras.

Las empresas incrementan su participación cada vez más en la economía gig

INCERTIDUMBRE GEOPOLÍTICA Y ECONÓMICA

Las influencias de la globalización, el nacionalismo, la apertura económica y los derechos sociales pueden tener un profundo impacto en el entorno en el que the Adecco Group y nuestras empresas clientes operan. La incertidumbre alimenta la necesidad de las empresas de responder con flexibilidad a los ciclos económicos y estacionales e incrementa la necesidad de un radar basado en datos que anticipen la evolución futura. Al mismo tiempo, los candidatos y candidatas y empresas asociadas buscan más seguridad y flexibilidad. Las empresas necesitan cada vez más agilidad y resistencia para seguir adelante, y las soluciones de talento flexible se están convirtiendo en una importante fuente de ventaja competitiva.

Nuestra respuesta

El ecosistema único de 360° del Grupo Adecco ayuda a las empresas a aprovechar las reservas de talento globales y locales, y pivotar rápidamente ante los cambios geopolíticos. El acceso a oportunidades de trabajo flexible también ayuda a las personas trabajadoras a adaptarse rápidamente a sus propias necesidades de horario e ingresos. Nuestra organización está estructurada en torno a tres Unidades de Negocio Globales distintas, que proporcionan soluciones de talento, incluyendo la colocación flexible, la subcontratación de personal autónomo y la subcontratación total de personal. Con Adecco, ofrecemos soluciones temporales y tipos de contrato flexibles. En Talent Solutions, combinamos la colocación profesional, la transición de carrera y las capacidades de up y reskilling para satisfacer las demandas cambiantes. Con Modis, ofrecemos un modelo basado en proyectos para apoyar a las llamadas Industrias Inteligentes con soluciones tecnológicas y de ingeniería digital.

La incertidumbre de la política económica mundial se multiplicó por tres en el período comprendido entre 2014-2020

HUMAN-CENTRICITY

Con el aumento del desempleo debido a la pandemia de Covid-19 hay una necesidad cada vez mayor de mejorar y recalificar a las personas trabajadoras para hacer frente a la actual escasez de competencias, crear una mano de obra verdaderamente inclusiva y garantizar que nadie se quede atrás. Más de mil millones de puestos de trabajo, es decir un tercio de los empleos en todo el mundo, serán sustituidos por la tecnología en los próximos diez años, según una estimación de la OCDE. Es importante garantizar que las personas trabajadoras de los sectores en declive se reciclen para satisfacer la creciente demanda de talento. Esto significa adoptar un enfoque más personalizado de la capacitación y el desarrollo del talento. Por ejemplo, los milenials y la generación Z tienen muy diferentes expectativas de trabajo y carrera profesional respecto a las de las generaciones anteriores, y ponen más énfasis en la variedad, la flexibilidad y el propósito social. Es más probable que aborden su carrera como un conjunto de proyectos, en lugar de una serie lineal de trabajos a largo plazo. Profesionales de más edad tienen mucho que ofrecer, pero pueden preferir horarios más reducidos o condiciones de trabajo más flexibles. Por tanto, es ofrecer más opciones, orientación y autodeterminación en la elección y organización de la carrera profesional. Las nuevas formas de trabajo deben aprovechar todas las capacidades y encontrar formas hacer aflorar el talento oculto.

Nuestra respuesta

En el Grupo Adecco, trabajamos estrechamente con nuestras empresas clientes para ayudar a resolver los desequilibrios de competencias, buscando quién puede satisfacer las demandas cambiantes y creando una cartera de formación y aprendizaje. Nuestro enfoque personalizado nos permite encontrar reservas de talento sin explotar y conectarlos con las empresas clientes. Por lo tanto, vemos los cambios demográficos como una oportunidad para crear aún más valor en el futuro



DIGITALIZACIÓN

La crisis de Covid-19 ha acelerado la importancia de la transformación digital para la continuidad del negocio. Las empresas ven la necesidad tanto de invertir en infraestructuras como la adopción de una mentalidad verdaderamente digital. No se trata sólo de tareas repetitivas que realizan cada vez más las máquinas.

Especialmente en el sector de los servicios de RRHH tenemos que centrarnos en las actividades de mayor valor añadido. Mirando al futuro, vemos la combinación de automatización y soluciones flexibles de RRHH como el próximo motor clave de la productividad para nuestras empresas clientes. A medida que las soluciones de RRHH se digitalizan, surgen nuevos canales de distribución y modelos de negocio basados en datos. Las organizaciones esperan cada vez más soluciones tecnológicas integradas y sin fisuras. Nuestra capacidad para anticipar lo que las empresas clientes quieren y cómo necesitan ser atendidas será crucial para la competitividad en el futuro.

Nuestra respuesta

Para el Grupo Adecco, la automatización de procesos y la integración de la inteligencia artificial en nuestra oferta de servicios junto con el toque humano, ofrece un enorme potencial para mejorar la eficiencia y crear soluciones más flexibles y a medida. Nuestro/as profesionales en consultoría están equipado/as con avanzadas herramientas digitales, que están reduciendo las tareas administrativas, mejorando la captación de candidatos y candidatas, y aumentando la rapidez y la calidad del servicio. Asimismo, la digitalización también repercute significativamente en nuestras empresas clientes. Mediante una combinación de iniciativas internas, asociaciones, fusiones, y adquisiciones específicas, podemos impulsar la productividad y crear nuevas herramientas innovadoras que nos permitan mejorar las soluciones existentes, ampliando nuestro mercado y creando más valor tanto para las empresas como para particulares.



Retos del mercado laboral en España

Sin duda, el año 2020 supuso un antes y un después para el mercado de trabajo en España (y en el mundo) con una paralización de la actividad en todos los sectores que no fueran esenciales, la imposición forzada del teletrabajo incluso para empresas en las que era su primera experiencia en esta modalidad y cambios en los protocolos de seguridad y prevención casi a cualquier nivel.

A continuación hacemos balance de empleo en España durante el 2020

Políticas Activas de Empleo

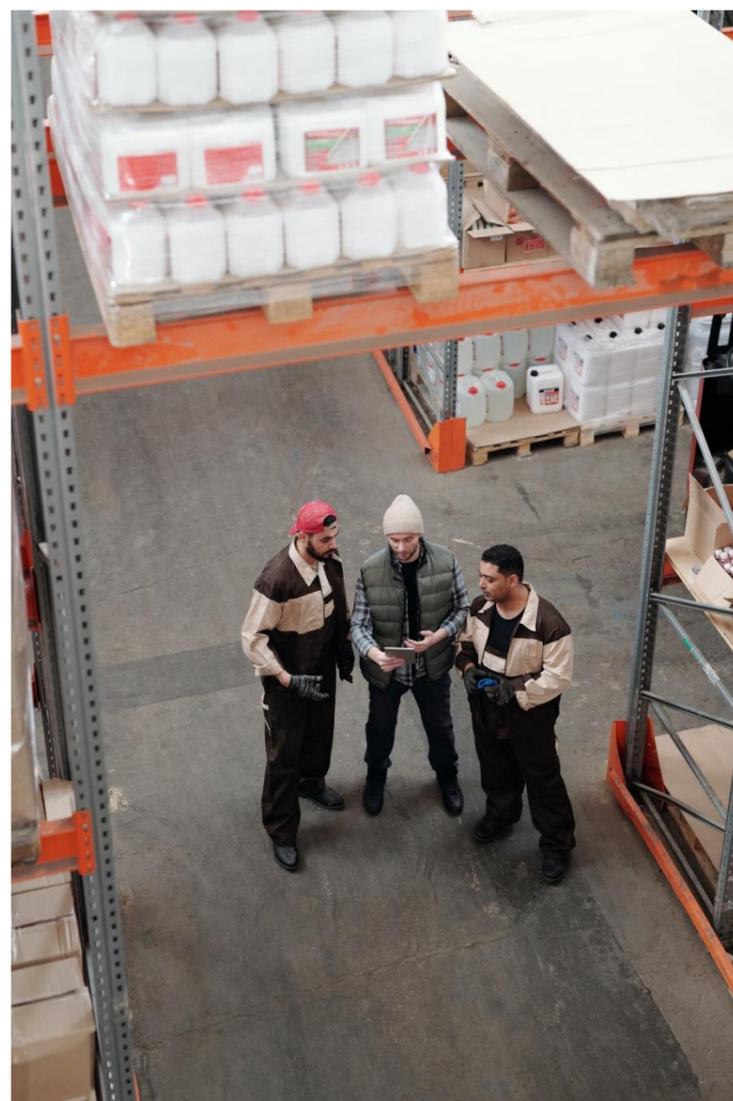
En abril, España aprobaba nuevas medidas para flexibilizar de manera temporal las condiciones en las que ejecutar la formación profesional para el empleo: se amplió el colectivo de potenciales candidatos para el acceso a la formación para el empleo, se regularon los cambios necesarios para convertir la modalidad presencial en aulas virtuales, se extendió el abanico de entidades con capacidad para impartir este tipo de formación y se aumentó a un 40% el porcentaje de participación de personas en paro en los programas de formación.

Semana de cuatro días

La Covid-19 y las nuevas medidas en materia de empleo han supuesto un cambio de paradigma que, en agosto, traía consigo nuevas iniciativas sobre la reducción de la jornada laboral. Resurgieron entonces los debates sobre la semana de 4 días como fórmula permanente.

Teletrabajo en España

En septiembre se publicaba el Real Decreto-Ley por el que se regulaba el trabajo a distancia. Esta nueva ley definía y desarrollaba el concepto del teletrabajo y mejoraba la regulación de una de las formas de organización del trabajo que ha permitido la continuación de la actividad laboral a muchas personas trabajadoras durante el confinamiento por motivo de la crisis de la Covid19.



Igualdad de género

Los Reales Decretos-Leyes 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han contado con un gran alcance. El Observatorio Adecco de Igualdad demostraba que más del 90% de las empresas encuestadas ya tiene implantado el registro salarial que exige la normativa, pero hay otros muchos aspectos donde se sigue apreciando la brecha de género: sólo el 46% de las mujeres universitarias tiene un contrato indefinido a los cuatro años de graduarse, frente al 60% de los hombres.

Análisis del empleo en 2020

En noviembre, Adecco presentaba la primera edición del Anuario Adecco Group Institute del Mercado de Trabajo 2020: el año de la COVID-19, que realizaba un ambicioso repaso a los hitos más destacados de 2020 en materia de empleo y recogía de forma exhaustiva el impacto de la pandemia en el mundo del trabajo. Incluía, además, un monográfico sobre la juventud, que han sufrido con especial incidencia la actual crisis, un 23,9% de descenso interanual que supone 244.000 menos puestos de trabajo para la juventud menor de 25 años.

En diciembre, el Grupo Adecco dio a conocer los resultados del informe *Workforce Transformation* en el cual se analizaba la actualidad del sector y presentaba las previsiones para 2021. Según este informe, el 82% de los líderes empresariales espera facilitar el trabajo a distancia y casi la mitad (45%) prevé un mundo laboral mejor después de la crisis de la Covid-19.

Retos del 2021 en la gestión de personas

Superar la pandemia y sus efectos en la economía y el empleo supondrá un desafío clave en el próximo año. Será necesario aplicar soluciones innovadoras y diferentes que permitan proteger y cubrir las necesidades de personal empleable y empleadores.

- 1. Liderazgo y gestión del cambio .** El liderazgo es esencial en un momento de auténtica disrupción y cambio de ciclo.
- 2. Flexibilidad y teletrabajo**
Trabajadores y empresas demandan lugares de trabajo y formas de empleo flexibles que maximicen las posibilidades de contratación. Los diversos mecanismos de flexibilidad favorecen la conciliación y la competitividad de las empresas.

3. Retribución.

El modelo de salarios en España se mantiene anclado en conceptos fijos, con escasa posibilidad de incentivar la productividad y la atracción del talento más competitivo, que suele demandar salarios atractivos vinculados a variables que premien el esfuerzo y la aportación de valor.

4. Diversidad e inclusión.

Los retos del futuro del trabajo demandan entornos donde quepan todo tipo de talentos

5. Recualificación, desarrollo del talento.

Nuevas metodologías de formación digital, empresas, plataformas y lugares de trabajo como futuras "aulas" de formación continua que respondan al necesario engagement de las personas trabajadoras. Los departamentos de recursos humanos deberán planificar, junto con la tecnología, los sistemas de adaptación y ajustes del talento para garantizar la competitividad y la batalla por un talento cada vez más escaso.

6. Transformación digital.

La digitalización no sólo afecta a profesionales de las ramas tecnológicas y formación STEM. Es una demanda transversal a todos los puestos de trabajo y se convierte, además, en una vía de mayor productividad y de mayor facilidad en la conciliación. Sin embargo, se corre el riesgo de que se convierta en un arma de discriminación que aumente, aún más, las diferencias en un mercado de trabajo muy polarizado y poco inclusivo en perjuicio de ciertos colectivos. Más de la mitad de la población activa europea se enfrentará a importantes transiciones, y la automatización requerirá que todas las personas trabajadoras adquieran nuevas habilidades. Las empresas empleadoras deben ver este proceso como una oportunidad para la competitividad y para ampliar el compromiso de empleabilidad con la sociedad en su conjunto.

7. Promoción de la salud.

Al igual que con el teletrabajo, la post pandemia no puede devolvernos al comienzo del camino de un futuro del trabajo más responsable y sostenible. La salud laboral y la promoción de la salud son las claves para afrontar el inevitable envejecimiento de la población, los factores emergentes de riesgo (cognitivos, psicosociales, violencia, discriminación, nuevos agentes químicos y biológicos, etc.) y el propósito de muchas personas trabajadoras que demandan empleos más respetuosos con la salud y el medio ambiente.

Los 12 meses del empleo en el año 2020

Al finalizar 2020 The Adecco Group Institute analizó los hitos más señalados y los artículos e informes más destacados del año, lo que denominamos las 12 campanadas de 2020.

A continuación hacemos balance del empleo en España durante el 2020

Enero - EPA Q4 2019 y tendencias en materia de talento y digitalización (GTCl)

A comienzos de año 2020, la Encuesta de Población Activa del 4º trimestre de 2019 nos agasajaba con datos positivos, dentro de la desaceleración económica, y aún ajena al drama que estaba por venir, el cuarto trimestre de 2019 se cerró con 19,97 millones de personas trabajando, lo que supuso un incremento de 402.300 empleados con respecto al año anterior (+2,1%).

Además, la transformación digital ya en marcha nos anticipó que esta revolución no sólo es cuestión de máquinas y tecnología. El Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCl) arrojaba resultados y necesidades para mejorar la gestión del talento y las personas.

2. Febrero - Derogación del despido por enfermedad

Después de diversos vaivenes en la jurisdicción tanto española como europea, se publicó el Real Decreto-ley 4/2020 que, vía normativa ha zanjado el debate derogando el despido por faltas de asistencia al trabajo, o despido objetivo por absentismo, y que hacía referencia a las rescisiones de contratos por causas objetivas como las faltas de asistencia al trabajo por determinadas causas y en ciertos periodos y porcentajes.

La nueva norma considerará como despido improcedente o nulo por vulnerar los derechos fundamentales del trabajador cualquier extinción por causa de ausencia relacionada con la enfermedad.

3. Marzo - Estado de alarma: medidas complementarias en el ámbito laboral por la emergencia sanitaria

La llegada de la pandemia llevó al Gobierno de España a la aprobación de una larga serie de importantes normas en el ámbito laboral, que a partir de la declaración del estado de alarma, tenían como objetivo paliar los efectos derivados de la Covid-19.

4. Abril - Apuesta por la formación para el empleo frente a la crisis

España aprobó nuevas medidas para flexibilizar, de manera temporal, las condiciones en las que ejecutar la formación profesional para el empleo con el fin de superar la crisis derivada por la pandemia.

5. Mayo - Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre plataformas

La sentencia del TJUE en el mes de mayo supuso el "pistoletazo de salida" para un debate que ha llegado a todas las jurisdicciones del planeta y para unas conclusiones claramente volátiles, donde no parece que la letra de ley o las sentencias satisfagan las demandas de una realidad, tan compleja como normativamente inabarcable, como es el futuro de las relaciones laborales. Y como parte de un mayor debate dentro de las 12 campanadas de 2020, la recurrente reflexión sobre la seguridad jurídica, el modelo de gobernanza y los tiempos modernos, debido a la fragilidad y previsible mutación doctrinal del concepto de autónomo.

7. Julio - Informe Infoempleo sobre la oferta y demanda de empleo

La pandemia también ha traído cambios en el mercado de trabajo y la selección de personas. El Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo ha desarrollado el mayor estudio de nuestro país sobre la repercusión que ha tenido la crisis provocada por la



Covid-19 en el mercado laboral español, analizando 1,4 millones de vacantes, más de 400.000 ofertas de empleo y encuestando a más de 15.000 empresas y candidatos.

6. Junio - "Resetting Normal" y alianza para la salida de la crisis

Los aires veraniegos llegaron con "propósitos de enmienda" y el espejismo de una pronta recuperación. Pero la situación ha ido "por barrios"... el informe de Adecco "Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo" analizó el mercado laboral antes, durante y después de la pandemia en 8 países (entre ellos España), ofreciendo predicciones sobre el futuro del mundo del empleo y las nuevas oportunidades que surgen como consecuencia de la crisis de la Covid-19.

8. Agosto - Debates sobre la semana laboral de 4 días

Se dice que trabajar un día menos y cobrar lo mismo ayudará a crear empleo, impulsará el turismo por el efecto long-weekend, conllevará un estilo de vida más sostenible, reducirá la huella de carbono, y que puede llegar a aumentar la productividad. Los problemas a esta iniciativa pueden ser la cobertura del servicio en empresas pequeñas, o la sostenibilidad desde la óptica de la salud laboral (trastornos musculoesqueléticos, carga mental, elevados ritmos de trabajo, estrés por falta de adaptación continuada) de mantener una mayor productividad con menor tiempo de trabajo.

9. Septiembre - Nueva norma sobre teletrabajo

Otra de las 12 campanadas de 2020 en materia de empleo es la publicación, el pasado mes de septiembre, del Real Decreto-Ley por el que se regula el trabajo a distancia. Esta nueva ley define y desarrolla el concepto del teletrabajo, poniendo fin a una laguna legal y recogiendo múltiples aspectos: desde los límites del teletrabajo, la flexibilidad de horarios, quién

debe sufragar los costes y qué empleados podrán acogerse al teletrabajo.

10. Octubre - Nuevos reglamentos sobre igualdad de género

Los Reales Decretos-Leyes 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, han sido dos de las normas con mayor alcance respecto de empleadores y personas trabajadoras.

11. Noviembre - Resumen de un año sobre el mercado de trabajo y los jóvenes

La primera edición del Anuario Adecco Group Institute del Mercado de Trabajo 2020: el año de la COVID-19 ha realizado un ambicioso repaso a los hitos más destacados de 2020 en materia de empleo, economía, Seguridad Social, salarios, educación y formación para el empleo, negociación colectiva y conflictividad laboral, población, y salud y prevención de riesgos laborales. Sin duda, otro hito dentro de las campanadas de 2020 en materia de empleo.

12. Diciembre - Cambios en la estructura del empleo: el auge del e-commerce y nuevas profesiones

El final del año nos trae una de las campanadas de 2020 más sonadas: una nueva reflexión sobre cómo está cambiando la estructura del empleo. El Barómetro Laboral de la Logística, el Transporte y el E-commerce ha buscado conocer el momento presente de este importante sector y las previsiones de futuro: la Logística y el Transporte influyen enormemente en la economía y el mercado laboral español. Además, el e-commerce se dispara.

Cifras de referencia

Exclusión social

8,5M

El 18,4% de las personas en España se encuentra en situación de exclusión social según el Informe FOESSA 2019.

Desempleo

3,7M ↑

En el cuarto trimestre de 2020 en España se registra una tasa de desempleo de 16,1%. Fuente: EPA 4º Trimestre 2020

Personas en Paro de larga duración

1,5M

Personas que llevan más de un año sin encontrar empleo. Fuente: EPA 4º Trimestre 2020.

Ofertas laborales

41,9%

En 2020 la capacidad de las empresas españolas de generar ofertas laborales se redujo en un 41,9%. Fuente: Infoempleo - Adecco

Paro juvenil

40,1% ↑

El 40,1% de la juventud se encuentra en paro en 2020. Fuente: EPA 4º Trimestre 2020

Personas trabajadoras con ingresos bajos

2,6M

2,6 millones de personas trabajadoras tienen salarios que no cubren sus necesidades básicas. (13,8%). Fuente: Encuesta Europea de Ingresos y condiciones de vida

Tasa de NINIs

22,3%

Tasa de jóvenes en España que NI estudian NI trabajan. Fuente: Eurostat

Hogares con todos los miembros en paro

1,2M ↑

Hogares que tienen a todos sus miembros en paro. Fuente: EPA 4º Trimestre 2020.

Empleo no encajado

37%

De licenciado/as tienen un trabajo menos cualificado del que les corresponde. Fuente: Informe CYD

Baja Intensidad de empleo

4M

Población con baja intensidad de trabajo por hogar (BITH) El indicador comprende a las personas de 0 a 59 años Fuente: AROPE.

Mujeres en paro

1,9M

Tasa de paro 18,3% EPA 4T2020

Hombres en paro

1,7M

Tasa de paro 14,1% EPA 4T2020

Abandono escolar

16%

La tasa de abandono escolar en España es de un 16% entre estudiantes de 18-24 años. Fuente: Eurostat

¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta nuestro mercado laboral?

Sostenibilidad

Nuestro proyecto en España

En respuesta a la situación sanitaria y económica provocada por la Covid-19, a las megatendencias y a los retos del mercado laboral en España y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la visión de sostenibilidad de The Adecco Group en España se estructura en torno a 3 ejes de actuación que dan respuesta al propósito corporativo de crear un futuro para todos y todas a través de empleo de calidad, sostenible e inclusivo.

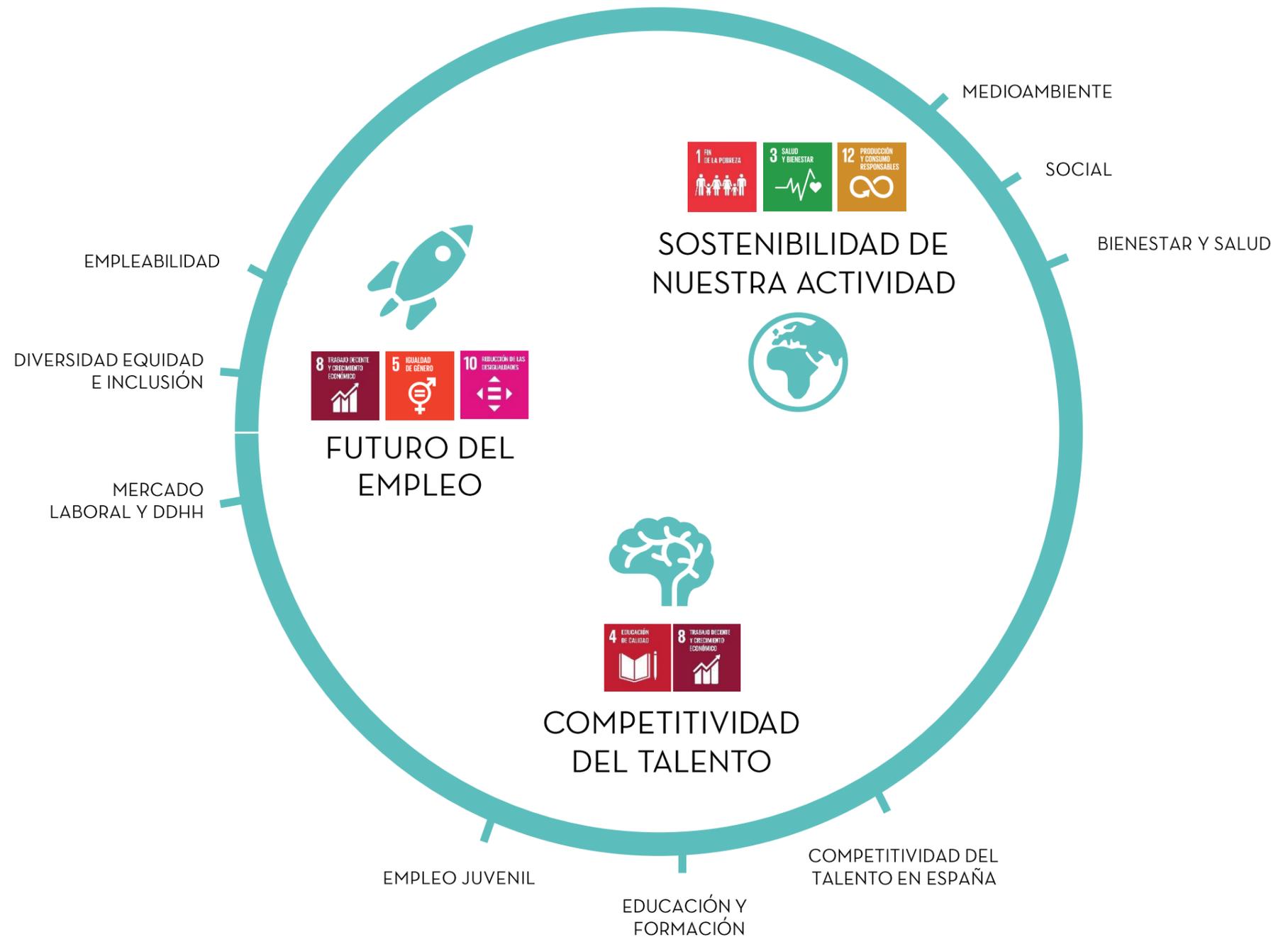
EL FUTURO DEL EMPLEO Favorecer que todas las personas accedan al empleo en igualdad de condiciones, reduciendo las desigualdades y las barreras sociales existentes, aportando formación, orientación laboral y poniendo en contacto a las personas trabajadoras con empleos de calidad. Queremos promover la diversidad, el pleno empleo y el trabajo decente.

COMPETITIVIDAD DEL TALENTO La escasez de talento es el resultado del rápido progreso tecnológico y el envejecimiento de la fuerza laboral en España. En el Grupo Adecco contribuimos con la competitividad del talento mediante programas de investigación e innovación del mercado laboral, programas para orientar y formar a los más vulnerables y mediante nuestra actividad de formación, reestructuración y transformación de los recursos humanos.

SOSTENIBILIDAD DE NUESTRA ACTIVIDAD Aplicamos criterios de sostenibilidad en nuestras operaciones y en la toma de decisiones estratégicas, contribuyendo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reduciendo y compensando el impacto derivado de nuestra actividad y contribuyendo de manera activa con aquellos retos sociales y medioambientales más relevantes para las comunidades en las que llevamos a cabo nuestra actividad.

Creemos firmemente que esta visión no sólo impacta en el desarrollo sostenible de nuestro país, sino que también contribuye a la excelencia en la gestión empresarial y la competitividad de The Adecco Group en España.

Making the future work for everyone



Generación de empleo y empleabilidad

En 2020, alrededor de todo el mundo, se ha vivido una impactante situación de cambio a la que el mercado laboral se ha tenido que adaptar.

En el Grupo Adecco, gracias a nuestras políticas y a nuestra estructura de negocio, hemos sabido adaptarnos a la nueva situación social y laboral permitiéndonos encarar el futuro del empleo con flexibilidad, invirtiendo en formación y capacitación de nuestro equipo y nuestros trabajadores/as, poniendo el foco en los grupos de mayor riesgo como son los jóvenes, el talento sénior y las personas más vulnerables.

En el ADN del Grupo Adecco está la generación de oportunidades de empleo dinamizando el mercado laboral y haciendo frente al desempleo, la exclusión social o la desigualdad. De esta manera, el año pasado el Grupo Adecco en España generamos **105.990 empleos** apostando por el talento, la diversidad y la inclusión de aquellas personas más vulnerables de nuestro mercado laboral mediante la actividad llevada a cabo por nuestra Fundación.



El Grupo Adecco, estamos en continuo contacto con empresas y trabajadores, conocemos muy bien sus necesidades y, por ello, queremos y podemos jugar un papel protagonista para que el mercado laboral sea para todas la personas

Empleos generados
+105k

Empleos generados durante el año 2020

Contratos realizados
+557k

557.820 contratos realizados en 2020

Inversión en formación
5,1M€

En 2020 invertimos +5M€ en formación para mejorar la empleabilidad

Empleos para personas vulnerables
5.502

Empleos generados por la Fundación Adecco.

Empleo juvenil
29k

29.380 Empleos generados para menores de 25 años.

Talento Senior
16k

Empleos generados para profesionales mayores de 45 años

105.990

Empleos generados en 2020

Ayudamos a todo tipo de personas en la búsqueda de empleo, atendiendo a realidades sociales y vitales muy diferentes.

EDAD	2017	2018	2019	2020
< 25 años	30.910	37.168	37.945	29.380
26-35 años	41.943	43.051	41.945	36.069
36-45 años	30.303	31.254	30.252	24.415
46-54 años	13.559	15.049	15.064	12.531
> 55 años	3.505	4.393	4.576	3.598
Total	120.219	130.912	129.778	105.990

♀
44%



♂
56%

GENERACIÓN DE EMPLEO

Como proveedor de soluciones de recursos humanos, generamos oportunidades de empleo y, por lo tanto, contribuimos al crecimiento económico. La eficiencia del mercado laboral aumenta a través de nuestro profundo conocimiento de las necesidades de las empresas y las aspiraciones laborales o educativas de las personas para proporcionar la combinación necesaria entre la oferta y la demanda.

Aumentamos la participación en el mercado laboral mejorando la empleabilidad de los trabajadores, creando nuevas soluciones de trabajo y fomentando la movilidad geográfica y ocupacional. Como resultado, nuestra industria proporciona a la economía la flexibilidad necesaria para una mayor competitividad y un crecimiento económico sostenido.

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Nuestro éxito comienza y termina con nuestra gente. Por lo tanto, estamos totalmente comprometidos con su salud, seguridad y bienestar, y no comprometeremos nuestros estándares. Nuestro objetivo es prevenir accidentes, lesiones y enfermedades, y promover el bienestar en el trabajo para todos los involucrados en nuestro negocio.

Nuestra industria es única, ya que no controlamos directamente los entornos de trabajo en los que ubicamos a nuestros trabajadores asociados. Esto es reconocido por la legislación aplicable, que a menudo asigna la responsabilidad principal de un entorno de trabajo saludable y seguro en la empresa cliente.

Para nosotros, sin embargo, es de suma importancia garantizar que estén correctamente formados y equipados para el trabajo designado. Cuando sea relevante, también llevamos a cabo la debida diligencia de salud y seguridad en el lugar de trabajo en las instalaciones del cliente, podemos proporcionar controles de salud periódicos y trabajar con nuestros socios para verificar que cumplan con los excelentes estándares de seguridad y supervisar adecuadamente a los trabajadores de The Adecco Group.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El mundo del trabajo está evolucionando rápidamente. La tecnología y la transformación digital están alterando la forma en que las fuerzas laborales se han organizado tradicionalmente. Esto está teniendo un impacto sobre las necesidades y demandas de los trabajadores en todas partes. En The Adecco Group,

la capacidad de adaptación y flexibilidad exigidas por los trabajadores y las empresas van de la mano de los derechos de los trabajadores. Creemos que estamos en una encrucijada histórica donde algunas formas y normas de trabajo ya no existirán de la misma manera o, si lo hacen, existirán junto con nuevas formas y normas. Tal como están las cosas, vivimos en tiempos de transformación en los que creemos que debemos comenzar a dar forma y gestionar nuevas formas de trabajar en beneficio de todos.

Nuestra gran apuesta en este sentido y en el diálogo con todos los actores fundamentales implicados en la transformación del mercado laboral es la defensa de los derechos laborales, y nuestro compromiso con la mejora de la vida de nuestros/as empleados/as, candidatos/as y trabajadores/as asociados/as.

INFORME INFOEMPLO-ADECCO: OFERTA Y DEMANDA EN ESPAÑA 2020

El Informe Infoempleo Adecco es una obra de referencia para quienes desarrollan su trabajo en el ámbito de los recursos humanos y la formación de nuevos profesionales. Ofrece una completa visión del empleo en España, de su evolución y de las perspectivas de futuro.

Para poder dar a conocer todos los datos que caracterizan a la oferta de empleo cualificado en España, el Informe Infoempleo Adecco 2020 analiza a fondo los vínculos existentes entre la formación académica y el mundo laboral.

Los principales objetivos que se persiguen con este informe son diversos:

Panorámica del empleo: se elabora un estudio del mercado laboral en nuestro país, detallando su situación actual y la evolución prevista para el futuro, consultando a las partes implicadas en el proceso. Ese análisis se realiza desde ópticas diferentes y complementarias, cruzando datos y comparando resultados.

Vínculos laborales y académicos: se estudian los vínculos existentes entre el mundo laboral y académico para dar a conocer las posibilidades de inserción laboral que ofrecen las distintas titulaciones, tanto universitarias como de Formación Profesional, así como la valoración que hacen las empresas de la formación de postgrado.

Difusión de la oferta de empleo: se muestran los mecanismos que han utilizado las empresas para dar a conocer su oferta de empleo y se cuantifica la importancia que tiene cada uno de los canales empleados en su difusión: portales de empleo, páginas web corporativas, redes sociales, contactos personales y empresas de selección, entre otros.

Percepciones salariales: se identifican los valores de influencia en el mercado de trabajo que marcan las retribuciones percibidas por los profesionales, atendiendo a categorías profesionales, nivel formativo de los empleados y tiempo de permanencia en la empresa, entre otros parámetros.

Orientación profesional: facilita información sobre los sectores que ofrecen empleo, las áreas funcionales donde los profesionales pueden tener más posibilidades de acceso al mercado laboral y los perfiles que más se requieren en cada comunidad autónoma



Después de este año tan difícil, con el Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España hemos querido hacer una radiografía sobre el comportamiento del empleo en España arrojando un poco de luz sobre el mercado de trabajo y mostrando cómo es la situación del mercado laboral en estos momentos y qué previsiones tienen las empresas a corto y medio plazo, con el objetivo de que pueda servir como base, tanto a los candidatos y candidatas como a las organizaciones, para poder plantar cara a esa incertidumbre, y mirar hacia el futuro con una mayor esperanza y optimismo.

¿Qué información encontrarás?

1. El impacto de la COVID-19 en el mercado laboral.
2. Distribución regional de la oferta de empleo
3. Distribución sectorial de la oferta de empleo
4. Distribución funcional de la oferta de empleo
5. Empleabilidad y conocimiento
6. Análisis de retribuciones
7. El mercado de trabajo y sus protagonistas

CAPACITACIÓN Y EMPLEABILIDAD

Reskilling y Upskilling

En Adecco apostamos por la formación de todos nuestros trabajadores, ya que consideramos que es un factor imprescindible para el desarrollo de las personas y para conseguir un mejor rendimiento en su puesto de trabajo. Tal es nuestra apuesta por la formación que contamos con Adecco Learning & Consulting, nuestra empresa dedicada a integrar soluciones de aprendizaje y consultoría alineadas con la estrategia de la empresa, buscando impactar en los comportamientos de las personas. En Adecco Learning & Consulting potenciamos las habilidades, actitudes y conocimientos de las personas.

Existe una necesidad urgente de que las empresas y los trabajadores inviertan en la creación de nuevas habilidades. La idea de que una formación académica, junto con alguna capacitación informal en el trabajo, proporcionará a un individuo las habilidades que necesita para toda una vida de empleo se ha vuelto obsoleta. Para mantenerse actualizado en un mercado laboral que está en constante transformación por la tecnología, los trabajadores deben desarrollar continuamente sus competencias para progresar en una economía líquida, las empresas necesitan de manera continua trabajadores cualificados, productivos y con múltiples habilidades.

A través de un reskilling y upskilling ('re-/upskilling') efectivo, las empresas pueden construir su propia base de talento mientras le dan a su personal las capacidades que necesitan para mantener su trabajo a lo largo de toda la vida profesional.

COMPETITIVIDAD DEL TALENTO (GTCl)

Global Talent in the Age of Artificial Intelligence

Adecco, junto a la escuela de negocios Insead y la empresa Google, presentan por séptimo año consecutivo en Davos el Índice de Competitividad por el Talento Global (GTCl), un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad empresarial.

España, con un promedio de todas las variables analizadas de 55,70 puntos sobre 100 (3,12 puntos más que 2019), ocupa el puesto 32 en el ranking entre los 132 países analizados en el GTCl y mejora mínimamente su posición relativa con respecto a 2019, cuando ocupó el puesto 31 de 125 países.

Según este índice, España necesita mejorar aspectos como oportunidades directivas para mujeres, donde ocupa el puesto 118 de 132 -su colocación más baja entre todas las variables-, colaboración en los organismos (101), relación del salario con la productividad (puesto 99) o desempleo en educación terciaria o superior (posición 92).

Los datos más positivos de nuestro país corresponden a matriculación en educación superior (puesto 6 de 132) y a calidad en los centros de gestión (10), ambas dentro de la categoría "enseñanza oficial". También obtiene buenas marcas en tolerancia a los inmigrantes y comportamiento medioambiental, ambas variables en la posición 12 de 132.

El "Talento global en la era de la Inteligencia Artificial" protagoniza un capítulo especial, con conclusiones como que la IA aumentará directamente las capacidades humanas, y que los equipos formados por seres humanos e IA podrían ser más productivos. La automatización basada en la IA también ofrece oportunidades para rehumanizar el tiempo (por ejemplo, a través de una mayor conciliación) y para ofrecer trabajos más estimulantes intelectualmente.

A nivel nacional, España se encuentra a medio camino en la adopción de tecnología e Inteligencia Artificial ocupando el puesto 14 en densidad de robots pero el 54 en inversión en tecnología emergente. En la variable uso de la tecnología se queda en la posición 47.

En general, la brecha entre los países líderes en talento y el resto del planeta está creciendo. El talento en IA es escaso y está distribuido de forma desigual: más de la mitad de la población mundial en desarrollo carece de competencias digitales básicas.

El GTCl 2020 incluye una sección especial sobre ciudades que son actores clave en la competitividad del talento mundial, entre las que se encuentran, un año más, cuatro españolas: Madrid (lugar 24 de 155), Barcelona (28), Bilbao (83) -que se presenta a nivel mundial como caso de éxito de una ciudad con buen uso de la IA para atraer talento- y Zaragoza (puesto 90).

Ciudades españolas en el ranking

Como en años anteriores, el GTCl 2020 incorpora una sección especial indicando qué ciudades son actores clave en la competitividad del talento mundial.

Las ciudades incluidas en este ranking se han identificado en base a su reputación y su creciente huella en captación, crecimiento y retención del talento global; así como en función de su tamaño, estatuto de capital nacional y disponibilidad de datos. El conjunto de ciudades analizadas representa una mezcla de capitales, urbes de gran tamaño y también núcleos urbanos más pequeños, que pueden considerarse "centros secundarios" o incluso "ubicaciones remotas".

En esta ocasión, España cuenta con 4 ciudades en el ranking:

- Madrid, con el lugar 24 de 155.
- Barcelona, con el puesto 28.
- Bilbao, ocupando el lugar 83.
- Zaragoza, en el puesto 90.

Como en anteriores ediciones, vuelve a estacar la gran presencia europea en este ranking, ya que estas cuatro ciudades españolas forman parte de las 61 urbes del continente europeo recogidas.



◀ Escanea este código QR y descarga el GTCl 2020. Podrás conocer el ranking y las principales conclusiones derivadas de este análisis

ADECCO INSTITUTE: ANALIZAR Y CONOCER EL MERCADO LABORAL

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez.

Durante 2020, Adecco Institute ha compartido un total de 51 informes, de los cuáles 13 de ellos son publicación propia:

- Análisis mensuales de los datos de paro
- Análisis trimestrales de los datos de la EPA
- GTCI
- La Inteligencia Artificial en los Recursos Humanos
- Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo (dos entregas)
- Monitor Adecco de Ocupación (dos entregas)
- Observatorio de Igualdad
- Empleabilidad y Formación Profesional
- Valoraciones de los Reales Decretos en materia de ERTEs, Ley del Teletrabajo, etc.
- Anuario del Mercado de Trabajo
- X Informe Adecco sobre empresa saludable y gestión del absentismo
- El futuro del trabajo después de la Covid
- Análisis: Las claves de 2020 y proyecciones 2021



Javier Blasco, director del Adecco Group Institute

Javier Blasco ha trabajado en puestos directivos y de empresas desde hace más de 18 años. Entre otros: Director Jurídico de Adecco, Director General de Preventium S.A. y socio de B.A.R. Properties y despacho de abogados Alfageme & Blasco SC. Asimismo posee una valiosa experiencia en emprendimiento y desarrollo de negocio. Es uno de los expertos más reputados en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y las Relaciones Laborales. Actualmente dirige el Adecco Group Institute, el instituto de investigación global del grupo Adecco. Cuenta con una amplia experiencia como profesor en diversas universidades y escuelas de negocio, siendo actualmente Director del área de MBA de IMF Smart Education.

Vocal de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Vocal en representación de CEOE en la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND), representante en grupos de trabajo de la OIT y en Business Europe, así como miembro del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y de la Junta Asesora Empresarial Nacional de Fremap MATEP.

Javier Blasco es licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca. Asimismo, cuenta con una formación continua que incluye un Executive MBA por IE Business School, Doctorando en Derecho del Trabajo por la Carlos III, Máster y Doctorando en Prevención de Riesgos Laborales, master en gestión medioambiental por la UCM, y formación en administración de empresas por INSEAD e ISD, DPO certificado (AEPD-ENAC), Auditor de Sistemas (Aenor), ILEC (Cambridge), entre otros. Medalla de oro con distintivo rojo al mérito profesional de las Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo, Premios Nacionales e Internacionales Prever 2011.

Principales resultados

51

No Informes publicados en 2020

5

No podcast publicados en 2020

18

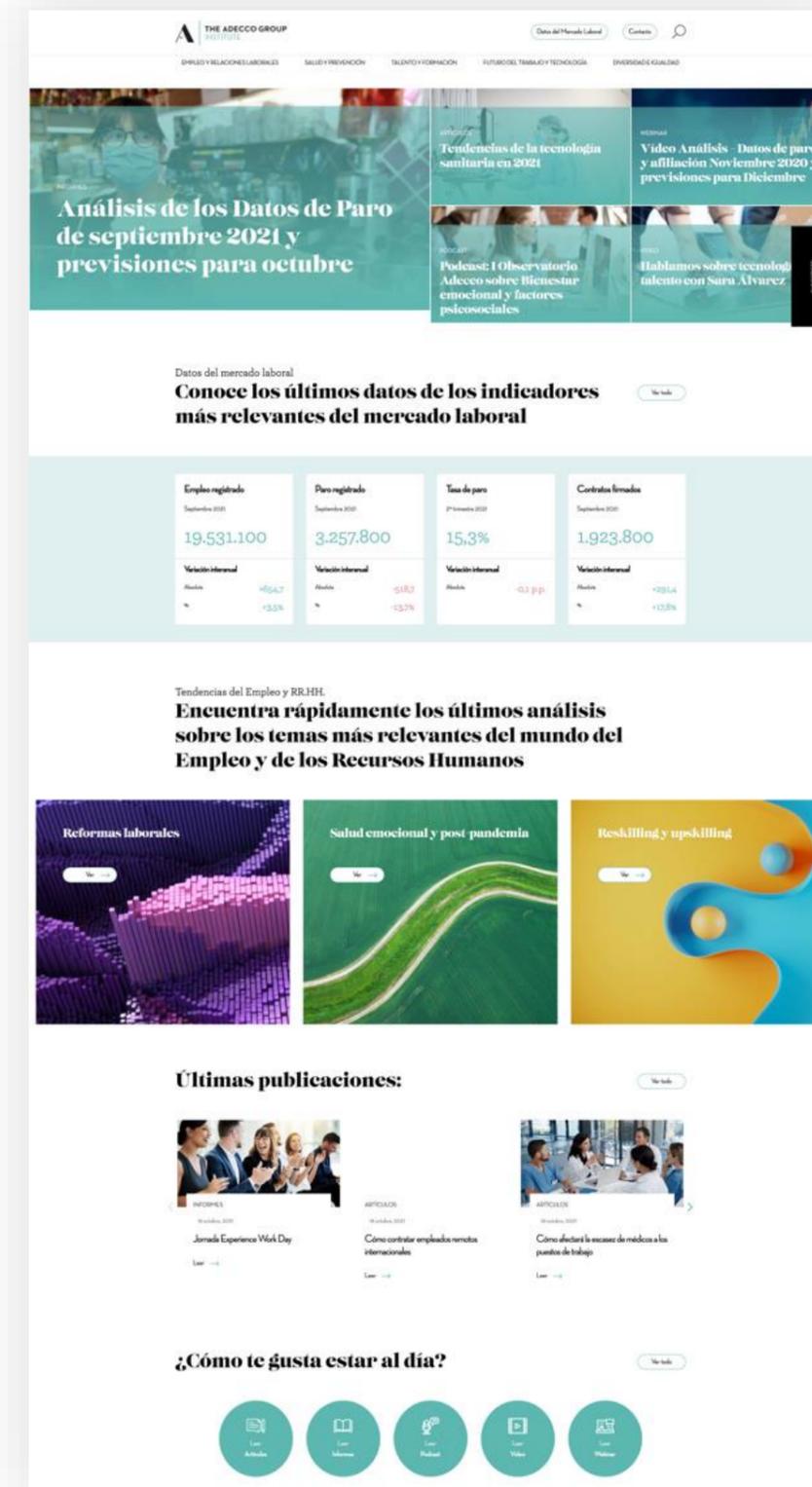
No videos publicados en 2020

159

No artículos publicados en 2020

3

No eventos en los que hemos participado



◀ Escanea este código QR y visita el espacio web del Adecco Group Institute en el que podrás encontrar las últimas tendencias del mercado laboral analizadas por expertos.

MOVILIZACIÓN POR EL EMPLEO

Ayudamos a las personas con problemas laborales por los efectos del COVID-19 a encontrar empleo en los sectores que más perfiles demandan.

68.603

Personas movilizadas por sector

En dos meses el número de parados se incrementó en cerca de un millón de personas. Los afectados por Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y que, por tanto, no podían desempeñar su puesto de trabajo de manera normalizada ascendieron a 3 millones y medio; y cerca de un millón y medio de autónomos solicitaron la paga por cese de actividad. Una crisis que golpeó de forma especialmente dura a las pequeñas y medianas empresas y a sectores clave de la actividad económica de nuestro país.

Fruto de esta situación surgió #MovilizaciónPorElEmpleo, un programa que tiene como objetivo ayudar a aquellas personas laboralmente afectadas por los efectos del COVID-19 a encontrar empleo y, en aquellos casos en que no era posible, a seguir capacitándose con el fin de mejorar su empleabilidad una vez finalizase la situación que estábamos viviendo.

Gracias a nuestro profundo conocimiento del mercado y de los diferentes sectores de actividad, así como de las competencias necesarias para desempeñar los diferentes puestos que el mercado demanda, hemos puesto nuestro foco en recolocar a todas aquellas personas desempleadas por causa del COVID-19 en sectores que en estos momentos necesitan personal, invirtiendo en el desarrollo de conocimientos y competencias necesarias mediante los proyectos de Up and reskilling.

Durante los momentos más complejos de la COVID-19, utilizamos nuestro amplio conocimiento del mercado laboral, y de la situación en la que se encontraban algunos de los sectores de actividad, para aportar soluciones que ayudasen a revitalizar nuestra economía y a mejorar la empleabilidad de aquellas personas cuya situación laboral había sido afectada directamente por la crisis del Covid-19.



Alianzas con Organizaciones Empresariales y Asociaciones Sectoriales

Con las principales asociaciones más representativas de la industria (alimentación, automoción, banca, seguros ...), la agricultura y el sector servicios para, entre todos y todas, y gracias a nuestras sinergias, poder ayudar a las personas a encontrar un empleo.



Soporte formativo

El desarrollo y capacitación de las personas es parte de nuestro compromiso y es la vía para lograr un empleo u obtener uno mejor. En este sentido, hemos puesto a disposición de la ciudadanía una plataforma de e-learning con más de 70 programas formativos subvencionados íntegramente, divididos en 9 bloques temáticos, para convertir este período en una nueva oportunidad para mejorar la empleabilidad de los candidatos y candidatas en el futuro

- 40.000 personas interesadas en participar en el proyecto.
- 29.120 personas inscritas en la iniciativa.
- 11.668 personas activas formándose. (usuario/as diferentes que se formaron durante el año 2020)
- 58.000 accesos a la plataforma
- 5.700 formaciones realizadas.



Programas de Integración. Fundación Adecco

Mediante diferentes iniciativas como la integración y orientación laboral o formación laboral trabajamos en otro de nuestros grandes objetivos y compromisos: conseguir que los colectivos más desfavorecidos y las personas desempleadas de larga duración encuentren un empleo.

**LUCHAMOS
CONTRA LAS
ETIQUETAS**
CREEMOS EN EL
TALENTO

MOVILIZACIÓN POR EL EMPLEO

Conoce algunas de las acciones que ya hemos llevado a cabo ayudando a quienes lo necesitan

Alianzas con organizaciones empresariales y asociaciones sectoriales

Una de las iniciativas más novedosas e importantes por su trascendencia en el mercado de trabajo es la alianza estratégica que ha unido a Adecco con las organizaciones empresariales más importantes y con asociaciones sectoriales representativas de la industria (alimentación, automoción, banca, seguros...), la agricultura y el sector servicios para, entre todos y gracias a las sinergias existentes entre estas corporaciones, poder ayudar a las personas a encontrar un empleo.

Durante este periodo existen sectores fuertemente impactados por el Covid-19 y otros que están teniendo una gran demanda de empleo. Desde el Grupo Adecco están trabajando para recolocar a todas aquellas personas pertenecientes a aquellos sectores más afectados en otros que siguen necesitando trabajadores.

Por todo ello, Adecco ha cerrado acuerdos con diferentes asociaciones tanto del ámbito industrial como del de la agricultura y del sector servicios: *la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB), Federación Empresarial de la Dependencia (FED), la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO) y la Confederación Empresarial de Madrid - CEOE (CEIM).*

Plan LHH (empresas hasta 50 empleados)

Son muchos los trabajadores que se han visto afectados por procesos concursales o despidos colectivos que afectan a menos de 50 empleados y, por tanto, exentos de plan de recolocación externa obligatorio.

Ante esta situación tan excepcional, desde LHH, compañía del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento a las organizaciones en sus procesos de transformación (Workforce Transformation), se puso a disposición de los trabajadores afectados por procesos concursales o por despidos colectivos que afecten a menos de 50 trabajadores un programa de recolocación online.

Esta iniciativa ha tenido como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas afectadas y conseguir una rápida inserción laboral. Este programa, gratuito y de 3 meses de duración, ofreció el acceso a diferentes servicios como:

- La biblioteca digital con diferentes píldoras de aprendizaje sobre transición de carreras.
- Talleres grupales con consultores especializados en reorientación laboral.
- Reuniones virtuales de equipos de trabajo con otros candidatos facilitados por un coach de carreras.
- Los usuarios también pudieron acceder a ofertas de empleo específicas, cursos de formación sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral.

AdeccoContigo / JuntosSomosMasfuertes

En el área privada de nuestra aplicación, las personas contratadas a través del Grupo Adecco han recibido recomendaciones para la prevención del virus, consejos para la búsqueda de empleo, formaciones de habilidades, ofertas de empleo, mensajes positivos y de agradecimiento cada semana e información sobre las tendencias del mercado laboral.

Plan de formación COVID-19

Hemos implementado un plan de formación de 3 horas de duración desarrollado por expertos sanitarios por el que han pasado ya más de 10.000 personas que se encuentran ya formadas en Prevención del Covid-19. Además se realiza un acompañamiento formativo específico con recomendaciones por escrito, se siguen todos los protocolos sanitarios y hemos habilitado un apartado específico en la web.

Formación Training E-Learning

Ante la excepcionalidad de la crisis sanitaria que estamos viviendo y que ha supuesto el confinamiento de millones de españoles, Adecco ha puesto en marcha una iniciativa de formación online gratuita. Hemos puesto a disposición de los ciudadanos una plataforma de e-learning con más de 70 programas formativos subvencionados en su totalidad para convertir este periodo de cuarentena en una nueva oportunidad para mejorar la empleabilidad de los candidatos en el futuro. Más de 29.000 personas se han beneficiado ya de esta medida.

Formación "Free Days" de General Assembly

Además de las iniciativas locales, hemos puesto en marcha una campaña global a través de General Assembly donde cada viernes ofrecemos 2 horas de formación gratuita sobre diferentes disciplinas: Marketing Digital, Product Management, Programación, Gestión de Datos y Diseño. Llevamos 4 semanas con este programa y ya hemos registrado más de 100.000 solicitudes en todo el mundo.

Nuestro compromiso con las personas más vulnerables

La Fundación Adecco ha intensificado durante el año 2020 su actividad para atender a las miles de personas en riesgo de exclusión, mediante diferentes acciones, tratando de conectar y estar más cerca que nunca de todas estas personas:

- Integración laboral y contrataciones esenciales: desde el primer día, el equipo de integración de la Fundación comenzó a buscar oportunidades a candidatos parados de larga duración o en situación de vulnerabilidad
- PrepárateParaElEmpleo: se ha lanzado esta campaña para reforzar el acompañamiento e inclusión laboral. Los más de 20.000 usuarios activos del portal de empleo de la Fundación continuaron con su formación para el empleo.
- Voluntariado de Emergencia contra la COVID-19: desde que comenzó el Estado de Alarma, se puso en marcha un programa de voluntariado de emergencia que ha sido apoyado por 19 empresas y 279 voluntarios. A través de esta iniciativa, se ha acompañado a 279 personas con discapacidad intelectual y psíquica.
- Plan Familia: desde la Fundación se atiende a 1.826 personas con discapacidad y a sus familias acompañándolas en el proceso de autonomía, desarrollo e inclusión sociolaboral. Asimismo, durante este tiempo se han puesto en marcha 7 escuelas online.
- Sensibilización empresarial: se está apoyando a las empresas para seguir aportando valor en el diálogo y formación de las en materia de inclusión.
- Encuentros digitales #QuédateEnCasa: para seguir aportando mensajes de optimismo a la sociedad y a las empresas mediante Encuentros Virtuales de la mano de personas con discapacidad que han superado situaciones de dificultad y de las que han salido fortalecidos gracias a valores y actitudes fundamentales ante la adversidad.

ALIANZA HISTÓRICA POR EL EMPLEO

Unidas las grandes empresas de RRHH para garantizar la vuelta a la normalidad. Un ejercicio de responsabilidad y compromiso

Ante la situación de emergencia ocasionada por la COVID 19, Adecco Group, ManpowerGroup y Randstad, las tres empresas más importantes del sector de los Recursos Humanos, cerramos una alianza histórica para contribuir en la preparación a la nueva normalidad y agilizar la vuelta al trabajo de forma segura.

Cómo puede ayudar la industria de servicios de recursos humanos

El valor añadido que aporta el sector de servicios de recursos humanos en todo el mundo ha sido fundamental en la situación que vivimos en el año 2020. Nos encontraremos ante una nueva normalidad en la que, para garantizar la seguridad de las personas tras su regreso al trabajo, han sido necesarias directrices, procesos y protocolos claros que sirvieran de apoyo tanto a los empleados como a los empleadores.

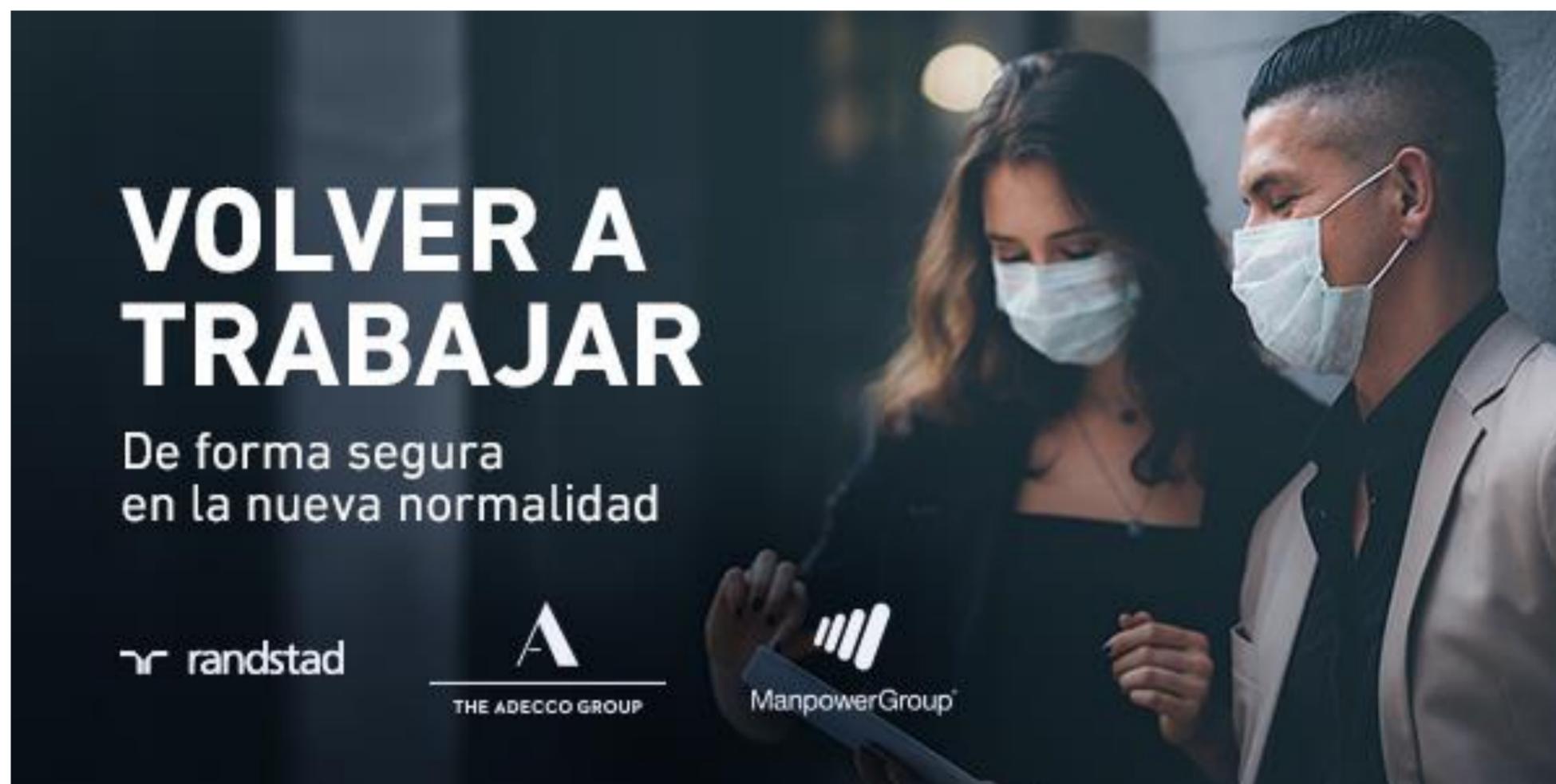
El sector, a través de alianzas como esta, se preparó para contribuir en la organización e implementación de todo ello.

Gracias a nuestro conocimiento de los procesos del mercado laboral en distintos sectores y empresas, a nuestras amplias redes mundiales, y a nuestra amplia experiencia en la organización y aplicación de protocolos de salud y seguridad, el sector de los recursos humanos se convirtió en un aliado esencial para organizar con éxito la vuelta al trabajo en la nueva normalidad.

Adecco Group, ManpowerGroup y Randstad, se unieron en un ejercicio de responsabilidad comprometiéndose, a través de dicha alianza, a ayudar en la puesta en práctica de su experiencia colectiva a fin de fomentar la conexión entre los diversos grupos de interés y respaldar así el intercambio de las mejores prácticas.

Responsabilidad y compromiso con la sociedad ante la peor crisis sanitaria de nuestra historia reciente.

“Ante la crisis sin precedentes generada por el COVID-19, es nuestra responsabilidad como empresas líderes en RRHH, aunar nuestras fuerzas, nuestro conocimiento y nuestra experiencia para ponerlas al servicio de los demás y de la mano de Gobierno, instituciones y agentes sociales construir un futuro que garantice nuestro bienestar como sociedad”. **Iker Barricat**



Primera Alianza en Europa para unir a los CEO en torno a la Diversidad e Inclusión

La Fundación Adecco y la Fundación CEOE firmamos en 2019 un acuerdo de colaboración para desarrollar en España la Alianza #CEOPorLaDiversidad.

Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

#CEOPorLaDiversidad nace para investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y a nuestros líderes en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

Octubre 2019

61 CEOs de empresas españolas se unen a la Alianza #CEOPorLaDiversidad mediante la firma de un manifiesto a través del cual adquirirían el compromiso de impulsar la diversidad e inclusión en sus compañías.

Año 2020

Comenzamos la Alianza a principios del año 2020 invitando a las empresas a realizar una reflexión y análisis de su punto de partida. Para ello, realizamos una encuesta de valoración inicial. Además, en esta encuesta se designaba al responsable operativo de la empresa en la alianza. En el mes de febrero tuvo lugar la primera reunión de trabajo en la que además de tener la oportunidad de contar con la charla magistral de Antonio Garrigues Walker, quién nos hizo reflexionar sobre la diversidad y la inclusión, iniciamos el trabajo para consensuar el Mapa para la gestión de la Diversidad en la empresa.

Asimismo, analizamos los 7 conceptos clave en las estrategias de diversidad:

Unicidad | Igualdad | Equidad | Diversidad | Inclusión | Unidad | Pertenencia

En **junio** se desarrolla la segunda reunión en la que tratamos de dar respuesta a ¿Cómo impactará la crisis de la Covid-19 sobre las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión? Contamos con la presencia de **Manuela Tomei**, directora del departamento de condiciones de trabajo e igualdad de la OIT y **María Teresa Gómez Condado**, directora general de CEOE Campus. Además, presentamos la visión sobre los ODS y la gestión de la Diversidad en el ámbito empresarial, en consonancia con las directrices de la CEOE.

Posteriormente, procedimos a reuniones individuales con las compañías para hacer una revisión del mapa de la diversidad y ver en qué situación se encontraban con respecto al desarrollo de los pilares expuestos. También se recogen las buenas prácticas que cada una de las empresas ya están llevando a cabo o tienen previstas realizar en su estrategia de diversidad, equidad e inclusión.

En el mes de septiembre se presentaron las buenas prácticas recogidas en las reuniones individuales y se les comunicó a los miembros de la alianza la elaboración de una Guía para la implementación de la diversidad en las empresas en la que quedarían recogidas todas las buenas prácticas compartidas.

Finalizando el año, en el mes de noviembre tratamos la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad. En esta ocasión contamos con la ponencia de **Iñigo Zavala**, vicepresidente de la Comisión de RSE de CEOE y abogado experto en dicha Ley. Igualmente, realizamos una mesa redonda en la que contamos con expertos miembros de la Alianza que nos ayudaron a ver los aspectos más prácticos de la implementación de esta Ley. Los miembros de la mesa redonda, moderada por **Francisco Mesonero**, director de la Fundación Adecco, fueron los miembros de nuestra Alianza: **Broseta Abogados, EY y Uría Menéndez**.

Más información: Marta Cantalapiedra Secretaria de la Alianza CEOxD marta.cantalapiedra@adecgroup.com
www.ceoporladiversidad.com

Guía #CEOPorLaDiversidad

Durante el primer año de la Alianza #CEOPorLaDiversidad, hemos trabajado en la creación de un modelo de gestión de la diversidad, equidad e inclusión, basado en la experiencia de la Fundación Adecco en la materia, el contacto de la Fundación CEOE con el tejido empresarial y las buenas prácticas de las 61 compañías adheridas a la Alianza en el año 2020. El resultado de este primer año de trabajo ha sido la elaboración de la «Guía para acelerar la implantación de las estrategias de Diversidad en la empresa».



◀ Escanea este código QR y descarga el GTCI 2020. Podrás conocer el ranking y las principales conclusiones derivadas de este análisis

EMPLEO JUVENIL

El Grupo Adecco da oportunidades laborales en el año 2020 a 29.380 menores de 25 años e invirtió más de 5,1M€ en formación para mejorar la empleabilidad en España. Asimismo, contamos con convenios de colaboración con 31 universidades.

Talleres en Universidades

Cada año The Adecco Group colabora con 31 universidades, escuelas de formación profesional y diferentes escuelas de negocios desarrollando formaciones para el empleo. En ellas se ayuda a jóvenes universitarios a conocer todas aquellas herramientas a su alcance en la búsqueda de empleo.

Anuario del mercado de trabajo 2020

Esta primera edición del Anuario del Mercado de Trabajo 2020 incluye un capítulo monográfico sobre los jóvenes. España tiene enormes retos relacionados con el empleo, pero quizás uno de los más importantes es reducir la tasa de desempleo juvenil. Un colectivo que además viene sufriendo con mayor intensidad los efectos en el empleo de la pandemia.

Actualmente contamos con la fuerza laboral mejor formada de la historia (el 43,6% de los ocupados totales tienen estudios superiores). Los jóvenes españoles tienen un nivel de formación muy por encima del resto de países de la Unión. El número de alumnos matriculados en FP alcanza un nuevo máximo histórico y sin embargo nuestra tasa de desempleo juvenil es la segunda más alta de Europa detrás de Grecia.

Según *Iker Barricat*, Director General de Adecco Group España, es vital que trabajemos en mejorar la conexión entre la oferta de candidatos que salen de los centros educativos, y las necesidades de las empresas y empleadores. Debemos seguir apostando por la capacitación en competencias digitales, pero sobre todo en esas competencias blandas (soft skills) que todos y cada uno de nosotros necesitaremos desarrollar para enfrentarnos con garantías al futuro del trabajo. Esta responsabilidad, no es una responsabilidad individual, sino que debe ser una responsabilidad compartida entre empresas, gobiernos y el propio individuo.

El objetivo de lanzamiento de este anuario no es otro que el de ayudarnos a entender mejor la situación del Mercado de Trabajo, así como las proyecciones y tendencias en las que ya se están trabajando.

Analizando la evolución de las principales variables en el mercado de trabajo español a nadie escapa que los jóvenes se encuentran en una situación bastante precaria en comparación con los empleados de más edad, y ya hay voces que reclaman una política económica ad hoc para jóvenes, con el fin de evitar que muchas de las medidas -bienintencionadas pero generalistas- que puedan adoptarse vuelvan a afectar negativamente al empleo de este colectivo.



< Escanea este código QR y descarga el Anuario del Mercado de Trabajo 2020. Especial trabajadores jóvenes



Programa Empowered

El Grupo Adecco en Latinoamérica, con la colaboración de la Fundación Adecco en España, han sido las primeras organizaciones en 2020 en comprometerse con The Global Initiative on Decent Jobs for Youth, un proyecto de la OIT, en el marco de la Agenda 2030, que constituye el primer dispositivo integral de las Naciones Unidas para la promoción del empleo juvenil en todo el mundo.

Concretamente, desde el Grupo Adecco se está desarrollando el programa «Empowered», dirigido a dotar a 1.000 jóvenes en riesgo de exclusión en Latinoamérica de las habilidades y herramientas clave para acceder a un empleo decente en la economía formal en 2021. El programa está activo en Perú, Chile, Argentina, Colombia y México.

Para alcanzar esta misión, el Grupo Adecco se apoyará en el conocimiento y expertise de la Fundación Adecco en España, en aras de optimizar el know-how y los recursos de la parte empresarial y la fundacional, generando un alto valor social añadido.

Esta iniciativa también facilitará el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los diferentes sectores de actividad, como base para impulsar el empleo decente de los jóvenes con más dificultades, dentro del mercado laboral regulado.

Esta iniciativa tiene por objetivo empoderar a jóvenes entre 18-30 años para facilitar de forma proactiva su acceso al mercado laboral.

Nuestros principales objetivos son:

- Desarrollar itinerarios de empleo para un mínimo de 1.000 jóvenes en riesgo de exclusión bajo el modelo #TalentoSinEtiquetas.
- Generar alianzas estratégicas público-privadas para promocionar el empleo juvenil.

A través de esta iniciativa atendemos al Principio 6 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”, contribuyendo a los ODS 1 (Fin de la pobreza), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 10 (Reducción de las desigualdades)

Transformación y cambio cultural: GrowTogether

El programa GrowTogether está en el centro de la agenda de transformación del Grupo. Basado en un análisis detallado de nuestras operaciones, incluidos estudios de productividad en cientos de sucursales y entrevistas con miles de clientes y candidatos, estamos remodelando la forma en que ofrecemos nuestras soluciones para brindar más valor a nuestros clientes.

En 2019, GrowTogether se expandió en amplitud y profundidad, y se incorporó aún más a la organización. A través de múltiples iniciativas organizadas en torno a tres pilares clave: Excelencia de servicio, Optimización de procesos y Tecnología, el Grupo está impulsando una mejor experiencia de clientes y candidatos, al tiempo que aumenta la eficiencia operativa.

Service Excellence se trata de considerar las necesidades de nuestros clientes y candidatos como el principal impulsor de la toma de decisiones en el negocio, reconociendo que la centralización en el cliente es clave para construir un negocio sostenible a largo plazo. Para sistematizar nuestro enfoque de centrarse en el cliente, utilizamos Net Promoter Score (NPS) para medir y comparar la satisfacción del cliente.

Medimos periódicamente el NPS haciendo comparativas con el pasado y después creamos planes de acción para abordar los puntos débiles y amplificar las experiencias positivas. Los datos se capturan en la nueva herramienta de front-office, con paneles claros de cada delegación que fomentan la planificación de acciones en tiempo real. Este enfoque, combinado con los otros elementos de GrowTogether, está ayudando a aumentar el NPS durante el año. Si bien todavía estamos al principio del viaje de Excelencia en el Servicio, hemos incorporado la orientación al cliente en el corazón de nuestras operaciones, proporcionando la base de un crecimiento rentable en el futuro.

Empresas cliente

8.936

En 2020 hemos apoyado a 8.936 empresas

NPS

88%

de nuestras empresas clientes se declaran satisfechas o muy satisfechas con nuestros servicios.

La optimización de procesos se centra en el despliegue de la metodología PERFORM, que aporta un enfoque centrado en nuestro negocio. Al analizar la forma en que operamos y preguntarnos cómo podemos optimizar, simplificar y automatizar actividades a lo largo de la cadena de valor, liberamos tiempo para actividades de mayor valor añadido. Cuando se implementa, vemos un aumento de más del 10% en la productividad de los equipos. PERFORM está fomentando una cultura de mejora continua, que debería continuar brindando beneficios a lo largo del tiempo.

La hoja de ruta de **GrowTogether Technology** está trayendo nuevas herramientas digitales para mejorar nuestra propuesta de valor y aumentar la efectividad en las ventas, reclutamiento y actividades intermedias y administrativas. Hemos digitalizado muchos procesos de back y middle office. Nos centramos cada vez más en impulsar la atracción de candidatos y clientes a través de canales digitales.

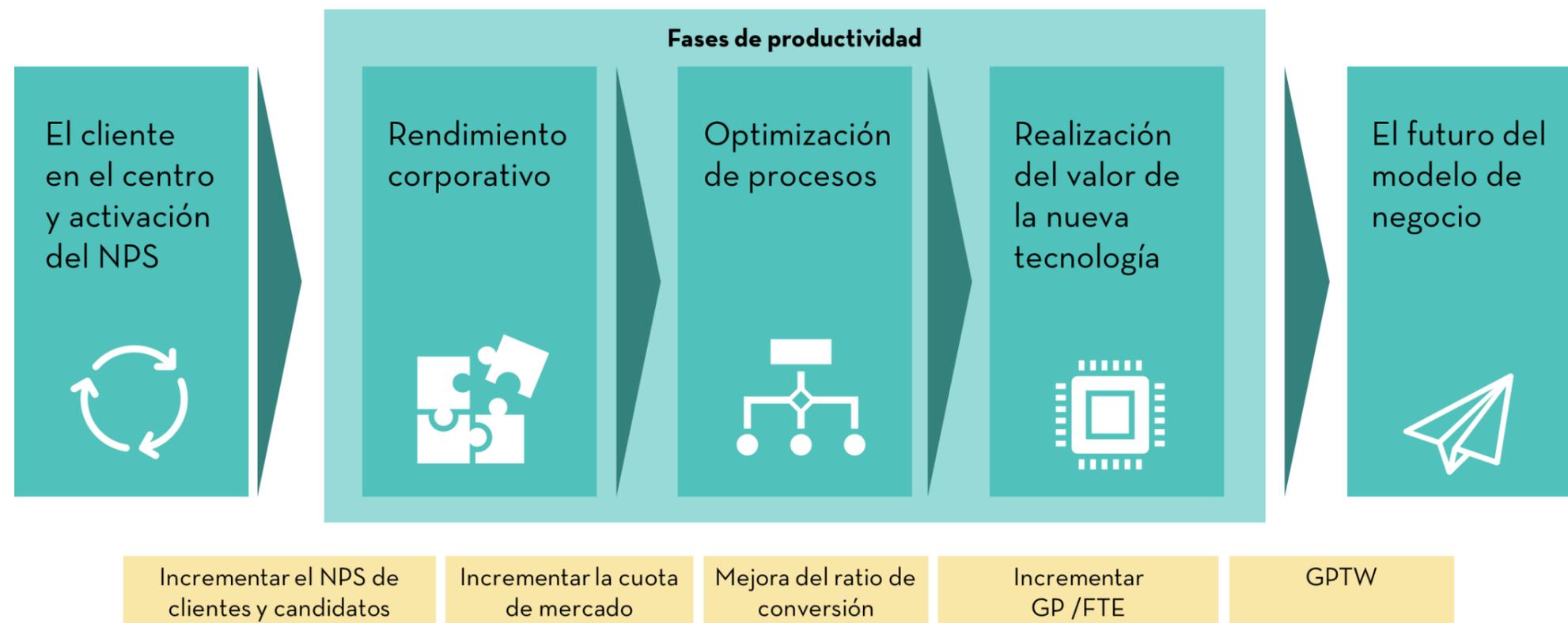
Un producto clave es la plataforma Integrated Front Office (InFO), un sistema avanzado de gestión de la relación con el cliente (CRM) que se encuentra en el centro de las actividades de nuestros consultores, que reúne todos los datos de clientes y candidatos y se integra a la perfección con nuestros canales digitales.

InFO ahora está operativo para 7.500 empleados en todo el Grupo Adecco, realizando entregas de candidatos de manera más ágil y de mejor calidad, y reduciendo las actividades administrativas. A través de la aplicación, los candidatos pueden autogestionarse en la mayoría de las tareas administrativas e incluso encontrar nuevas oportunidades de trabajo, impulsando una mejor experiencia del cliente y una mayor eficiencia operativa. Además, el Grupo también fortaleció su negocio durante 2019 con el lanzamiento de una herramienta avanzada de planificación de la fuerza laboral, para mejorar la velocidad y la calidad del cumplimiento de pedidos.

Al cambiar la forma en que trabajamos y brindar a nuestros empleados la mejor tecnología, les permitimos pasar más tiempo con nuestros clientes y candidatos, que es lo que finalmente impulsa nuestro éxito.

GrowTogether Roadmap

5 fases para desarrollar la transformación GrowTogether



CEO FOR ONE MONTH

#CEOPorUnMes

"CEO por un mes" es una iniciativa global del Grupo Adecco diseñada para atraer y fomentar el talento de los jóvenes, para ayudarles en el camino a alcanzar su propósito y para guiar sus primeros pasos en el mercado laboral.

Este programa ofrece a los jóvenes la oportunidad de ser CEO del grupo durante 30 días, en cada uno de los 49 países implicados en la iniciativa. Entre los candidatos inscritos, un joven es seleccionado como CEO de Adecco España durante un mes y ejerce las funciones de este cargo junto a Iker Barricat, director general del Grupo Adecco en nuestro país, acompañándole en su día a día.

Los diez jóvenes que mejor hayan desempeñado sus funciones como "CEO por un mes" en los diferentes países se reunirán a finales de agosto para enfrentarse al bootcamp final. Durante varios días, se realizará un proceso de selección para medir las habilidades y competencias de los candidatos y elegir al CEO de Adecco por un mes a nivel mundial, que trabajará mano a mano con Alain Dehaze, CEO mundial del Grupo Adecco.

En 2020, casi 7.000 jóvenes fueron candidatos y candidatas en España a CEO por un Mes. Es un programa que tiene un gran impacto en la población juvenil, con más de 2 millones de impactos en nuestras redes sociales en relación a este tema.

Participar en esta iniciativa fue sin duda, una de las mejores experiencias de mi vida. Todo lo vivido me va a ser muy útil en mi carrera profesional". Pablo Esteban

Seis jóvenes ya han vivido la experiencia española



PABLO ESTEBAN, 2020

El año pasado, con solo 22 años, el castellanomanchego Pablo Esteban fue elegido entre 7.000 aspirantes para acompañar a Iker Barricat en su día a día como "CEO por un mes" del Grupo Adecco en España. Apasionado de la geopolítica, estudió seis meses en el Líbano para profundizar en la realidad económica, política, social y cultural del país. Cuando fue elegido realizaba prácticas en el departamento legal de Dominion Global y quería enfocar su carrera hacia el comercio internacional y el derecho de sociedades. Actualmente, Pablo está a punto de finalizar sus estudios.



ADRIANA PUIG, 2019

También 22 años contaba la catalana Adriana Puig cuando se convirtió, en 2019, en la "CEO por un mes" del Grupo Adecco en España. Licenciada en Tecnología de Ingeniería Industrial, en el momento de su elección estudiaba un Máster en Ingeniería Industrial en la Universidad Politécnica de Barcelona, y lo compaginaba siendo asistente de investigación en el departamento de Ingeniería en Proyectos y Construcción, en el mismo centro. Con este perfil y tras demostrar sus habilidades, Adriana Puig logró ser la ganadora, entre las 15.000 inscripciones presentadas a la convocatoria a nivel nacional. Además, fue una de las diez finalistas para optar a ser la "CEO por un mes" internacional.



MIGUEL ÁNGEL CASTILLO, 2018

Por su parte, el ganador de 2018, Miguel Castillo, fue mentee en el BOLD Immersion Mentoring Program de Google, disfrutó de una Beca Erasmus en la Universidad de Westminster y tuvo una oportunidad laboral como Campus Editor en LinkedIn. Miguel también tuvo la suerte de participar en el bootcamp final, quedándose a las puertas de ser el acompañante de Alain Dehaze durante un mes.



BEGOÑA SESÉ, 2017

La ganadora de la tercera edición de este programa, Begoña Sesé, colaboró durante 3 meses en la start-up "Opportumeety" y a la vez entró en The Adecco Group España como responsable de Programas para Jóvenes. Tras 1 año pasó a ser Product Manager Marketing en The Adecco Group España, y a principios de 2020 entró a formar parte del equipo de Adecco en Berlín.



GUILLERMO DE HARO, 2016

Al ganador de la segunda edición, Guillermo de Haro, le surgieron oportunidades tan dispares como una estancia Erasmus en ESCE International Business School en París y otra estancia en The London School of Economics and Political Science (LSE). Estuvo como International Sales Operations en The Adecco Group España durante 7 meses para después entrar a formar parte del Private Banking Talent Program del Banco Santander. Actualmente trabaja en Procter&Gamble como Sales Account Manager.



HÉCTOR RECIO, 2015

Héctor Recio, el primero de los ganadores de "CEO por un mes" y natural de Toledo estudió un Master of Science in Air Transport Management en la Universidad de Cranfield. Tras él, empezó a trabajar en Astek en Londres durante 15 meses en un proyecto de Amadeus IT Group. Tras ser fichado por el cliente, pasó de Business Analyst a Implementation Project Leader, en la capital londinense.



Enrique Sánchez, Presidente de Adecco España y Regional Head para el Sur de Europa, *ha participado en el I Congreso Internacional Digital de Directivos organizado por la Asociación para la Dirección de Personas (APD)*. Este evento se ha centrado en el lema *“La empresa con propósito. Del valor para el accionista al valor para la sociedad”* y el foco de debate ha sido el impacto a largo plazo de las empresas y cómo pueden contribuir a la creación de valor para sus *stakeholders* y a la mejora y la sostenibilidad del entorno.

El Congreso reunió a más de 3.500 directivos y directivas de seis países, y contó con la participación de más de 100 ponentes.

En esta segunda jornada, el bloque *“Impulsar talento en la empresa con propósito”*, contó con la participación de **Enrique Sánchez**, quien analizó el presente y el futuro inmediato de la situación económica, el efecto de la crisis sanitaria en el mercado laboral, y defendió la necesidad de seguir apoyando a las empresas y a las personas.

Sánchez desgranó su visión sobre la empresa con propósito, explicando que *“las empresas, hoy más que nunca, debemos intentar descubrir esas oportunidades y apoyarnos en nuestro propósito. Es el motivo que nos mueve a seguir existiendo, creciendo y evolucionando. Las empresas no persiguen únicamente la rentabilidad económica, sino que*

buscan, a través de su modelo de negocio, impactar positivamente a nivel social y/o ambiental. El propósito es el motivo por el que las empresas existen, más allá de ser rentables”.

El propósito se basa en plasmar la forma en la que el mundo, o al menos una parte de éste, será mejor gracias a la propia naturaleza de la empresa.

El Grupo Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, quiere contribuir a la mejora de la vida de las personas mediante el *acceso al empleo, al desarrollo, progresión y crecimiento profesional*. Entender cuáles son las necesidades que tienen empresas y trabajadores, para así unirles en ese objetivo común, es el más firme propósito de la compañía de RRHH.

La mayor aspiración del Grupo Adecco es llegar a una *situación de pleno empleo*, siendo

el *partner* de referencia del tejido empresarial español. Para llevar a cabo este propósito, se necesita un consenso y un acuerdo entre los que tienen la obligación de tomar decisiones: agentes sociales, gobierno, empresas, representantes de los trabajadores, etc.

Un 75% de los empleados se declara comprometido con las empresas en las que trabajan e identifican el propósito de la empresa. Además, su vinculación personal con ese propósito es su principal fuente de inspiración y motivación.

Los jóvenes, los nacidos después de 1980, los *millennials* y sucesivos en diez años estarán a cargo del 80% de la población activa mundial. En palabras de **Enrique Sánchez**, *“los jóvenes necesitan conectar su propósito con los trabajos que tienen, si no es así, buscan otro sitio. Esa generación no separa la vida personal de la*

profesional, es la misma esfera, su empleo forma parte de su vida y necesitan estar en empresas que mejoren el mundo”.

Para el **directivo de Adecco** el propósito *“es un tema de liderazgo y de estilo, como los managers abordan su responsabilidad con los equipos. Un directivo no solamente está a cargo de la cuota de mercado, también está a cargo de un grupo de personas a las que tiene que cuidar, desarrollar y a las que tiene que intentar implicar en una causa en común. Tenemos que hacer sentir a nuestra gente que está a cargo de una función clave, y que les necesitamos, debemos preocuparnos por sus expectativas, ayudarles a crecer”*.

A continuación, el **directivo de Adecco** destacó que *“somos una empresa que genera empleo, más de 100.000 puestos de trabajo al año, muchos de ellos entre colectivos desfavorecidos como los jóvenes, en búsqueda del primer empleo, como las personas que han quedado en riesgo de exclusión, no solamente laboral sino también social. Más de 6.000 personas con una situación complicada han encontrado trabajo. Y no solo tenemos ese propósito, sino que buscamos aportar a la sociedad otros valores que trasciendan más allá del empleo, como puede ser la formación (cada año formamos a más de 60.000 personas)”*.

Sobre la situación actual, el **Presidente de Adecco** para el Sur de Europa fue tajante: *“tenemos la oportunidad de mejorar la economía y el empleo y salir de esta situación que nos ha tocado vivir pero para ello nos tienen que dejar y propiciar un escenario propicio para ello”*. Por último, **Sánchez** comentó su opinión sobre el impacto de la tecnología en el empleo. Para **Sánchez** *“la tecnología y la transformación tecnológica es una carrera que va en una única dirección y es inevitable. Lo que marca la diferencia son las personas, sus competencias, sus motivaciones, sus actitudes y su determinación para ser diferentes. El liderazgo y la forma en la que esas personas se desenvuelven en esas organizaciones y cómo utilizan la tecnología es lo que marca la diferencia”*.



Enrique Sánchez, presidente de Adecco España y Regional Head para el Sur de Europa y Federico Linares, presidente EY

Personas & Cultura

En Adecco las personas son lo más importante. En un mundo en constante movimiento y donde la tecnología está cada vez más presente, sabemos que las personas son la principal fuente de valor para cualquier compañía. Por este motivo evolucionamos nuestro departamento de RRHH a PERSONAS & CULTURA donde las PERSONAS están en el centro de todo lo que hacemos y donde la Diversidad e Inclusión ocupan una posición relevante en nuestra cultura basada en valores.

Nuestro departamento de RRHH ha pasado a convertirse en un laboratorio de iniciativas, impulsadas por los propios empleados, con el único objetivo de mejorar la experiencia de cada uno de ellos. Estas iniciativas, hoy, forman parte de nuestro porfolio de servicios: Talento sin Etiquetas, Inbound Recruiting, Evaluación del Desempeño, Programas de Desarrollo de Carrera, Formación en Habilidades, etc.



Empleados

1.918

En 2020 hemos contado con el talento de 1.918 profesionales.

Formación

33.387

Horas empleadas en formación de nuestra plantilla interna en 2020.

GPTW

TOP 7

En 2020 ocupamos la posición número 7 en el ranking Great Place to Work.

Mujeres

76%

Porcentaje de mujeres en nuestra plantilla interna.

Satisfacción

7,8

Índice calculado en las encuestas de Peakon.

“Este ha sido el año más difícil de nuestra historia. Como al resto de la humanidad, la crisis sanitaria nos ha afectado de lleno. Desafortunadamente, hemos visto cómo nuestros familiares, amigos y colaboradores han sufrido por la Covid-19, al tiempo que nuestras empresas clientes han padecido su impacto económico. Todo ello ha provocado un sufrimiento emocional generalizado que nos preocupa y sobre el que estamos poniendo todos nuestros esfuerzos. La comunicación interna, el agradecimiento, la celebración de las pequeñas cosas y el programa de bienestar han sido fundamentales en estos momentos; pero somos conscientes de que el trabajo en equipo y el contacto directo con su manager ha sido y es decisivo”.

Encarna Maroño, directora de Personas y Cultura

GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL TALENTO CORPORATIVO

Al redefinir nuestros procesos de reclutamiento, estamos optimizándolos para hacerlos más eficientes, haciendo que la experiencia del empleado o trabajador sea de mayor calidad y más personalizada, y garantizando que tenemos el talento adecuado, no solo el mejor, para el crecimiento empresarial.

En 2020, han formado parte de The Adecco Group en España un total de 1.918 empleados distribuidos en más de 300 oficinas y delegaciones en toda España. Ellos han decidido que The Adecco Group sea la sexta mejor empresa en España de más de mil trabajadores, según los indicadores de Great Place to Work. El Grupo dispone de una consolidada estrategia en la atracción del talento y de un programa de desarrollo y cuidado del bienestar de empleado que, junto a una estrategia de Diversidad Corporativa, conforman los ejes principales de nuestros Recursos Humanos.

The Adecco Group apuesta por el talento desde el convencimiento que la única diferencia entre una gran empresa y una empresa líder está en el talento de las personas que forman parte de ella. El talento, no sólo como un conjunto de habilidades y capacidades que nos permiten desempeñar nuestro trabajo con un alto rendimiento, sino también como la pieza clave que nos diferencia como equipo y organización. Para ello, proveemos a nuestros empleados de todos aquellos recursos necesarios para que su experiencia en nuestra organización se adecúe a nuestros valores, se transmita a su actitud, y salga a relucir el talento.

Nuestra estrategia

Nuestros esfuerzos están focalizados en cuatro grandes áreas: desarrollo, participación, cuidado y orgullo. Buscamos desarrollar a las personas atendiendo a sus necesidades; bien porque buscan un cambio vertical, un cambio de funciones o, simplemente, ser un poco mejores cada día. Construir una organización más abierta, más innovadora y transparente requiere de la participación de todos.

En un entorno donde la línea entre lo personal y lo profesional se ha difuminado por completo, el cuidado de la persona y de todo lo que le rodea (familia, entorno...) toma mucho más protagonismo. Y sentir cómo nuestro trabajo impacta sobre otros y cómo contribuimos a hacer de este mundo un sitio mejor tiene relevancia máxima para nosotros.

Las claves de nuestro equipo

Liderazgo

Nuevas formas de trabajo

Plan de carrera

Formación y aprendizaje

Promoción interna

Prevención y salud

Flexibilidad y conciliación

Diversidad, equidad e inclusión

Colaboración: entre colegas

Comunicación e información

Orgullo de pertenencia

➔ **Nuevas formas de trabajo: metodología Perform**

El teletrabajo, o trabajo a distancia, es una tendencia que progresa en España, pero de una forma muy lenta en comparación con el deseo de los empleados españoles. Gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación muchos trabajadores consideran que pueden realizar la misma faena en su casa que en la oficina de la empresa, pero beneficiándose de otras ventajas.

Perform

Es un conjunto de herramientas y técnicas para mejorar la forma de trabajo y colaborar en equipo. Consiste en 10 prácticas de alto rendimiento que generalmente se implementan en equipos durante un período de 12 semanas.

Durante el año 2020 hemos trabajado intensamente para que 350 personas de diferentes unidades de negocio, tanto Operaciones como Middle y Back Office, implementen esta metodología. Para ello, hemos contado con 2 agentes del cambio, es decir, personas expertas de perform. Entrenan y capacitan al equipo, asegurando que Perform se convierta en "la forma en que trabajamos" todos los días generando mejoras tangibles.

Está basada en la filosofía Agile y, además de las ceremonias diarias, se establecen dinámicas que permiten la mejora continua, promueven una mejor comunicación entre los equipos, garantizan los estándares de los procesos, un correcto equilibrio de las cargas de trabajo, etcétera.

Esta metodología, además de una significativa mejora de la productividad, nos aporta un mejor acompañamiento de los equipos y una evaluación continua de su desempeño.

La previsión es que a finales de 2021, un total de 1.300 personas estén trabajando bajo la metodología Perform.

La clave del éxito

La clave del éxito es una mentalidad para el aprendizaje continuo de las mejores prácticas, enfocándose en actividades de valor agregado y trabajo en equipo. El principal éxito de Perform es que

mediante esta metodología los equipos se benefician de trabajar de manera más inteligente, no más compleja, logrando mayores y mejores resultados año tras año.

Perform plus

Es la herramienta digital que utilizamos para el desarrollo de nuestra metodología de Perform. Esta nueva solución digital nos permite continuar con la metodología de trabajo cuando trabajamos de forma remota, contando con todos los datos al alcance de la mano para que así podamos estar aún más centrados en el cliente.

Esta herramienta se utiliza de forma independiente o se puede integrar con sistemas de Front Office como InFO. Libera a nuestros equipos de la necesidad de pizarras blancas en la oficina y de tener que estar juntos en el mismo lugar todos los días.

PERFORM PLUS también retiene el conocimiento que actualmente perdemos a diario, lo que nos permite trabajar de manera más inteligente, no más difícil. Se mejora la colaboración entre equipos y niveles de gestión, lo que permite una toma de decisiones mejor y más rápida.

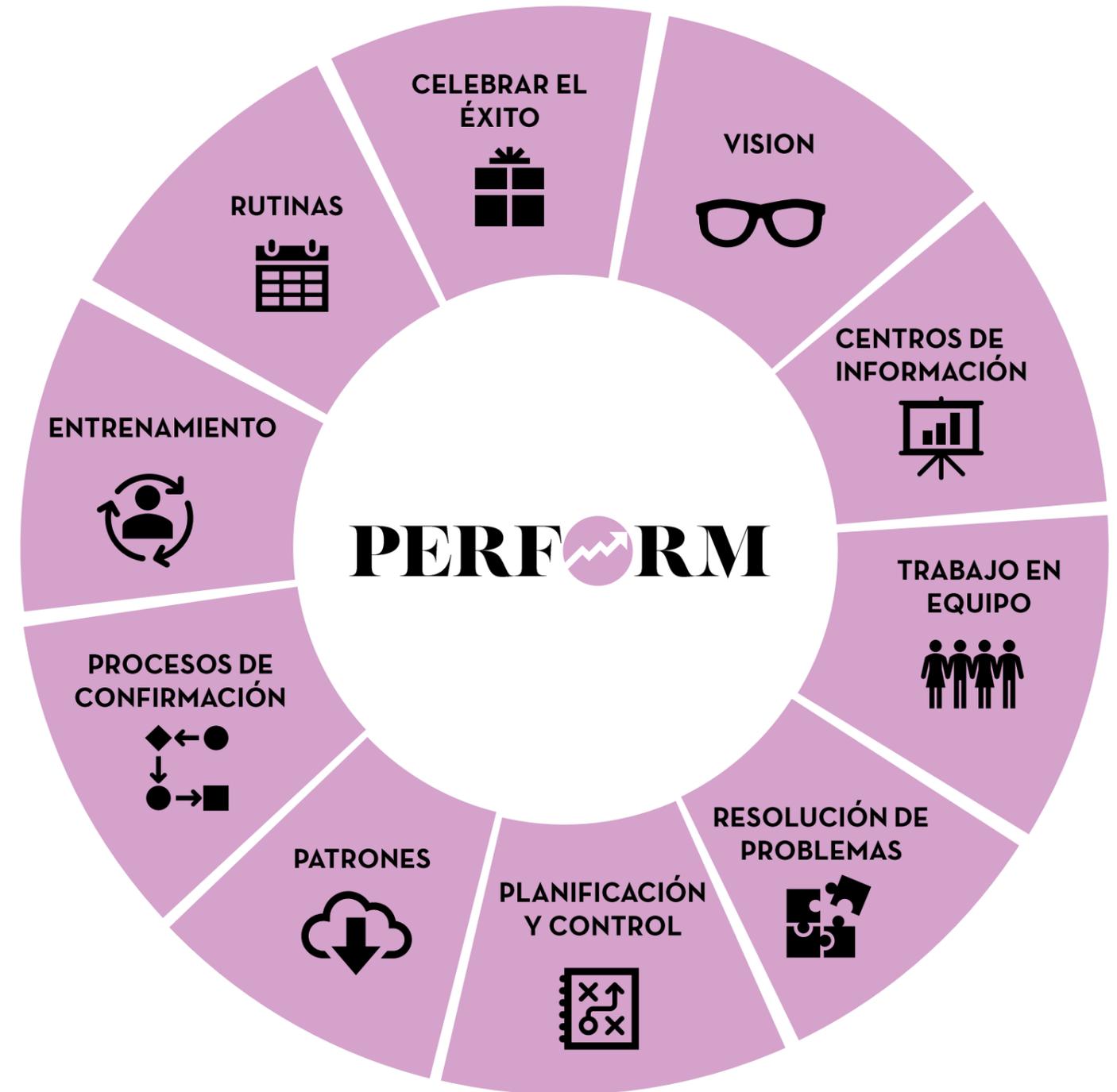


**Empleados
utilizando Perform**

350

**Agentes
del cambio**

2



→ Liderazgo: contrato de liderazgo

Estamos construyendo una cultura en la que todos tienen la responsabilidad de hacer lo correcto y dar ejemplo a los demás. Al mismo tiempo, creemos que nuestro equipo de managers formado por 97 personas, debe modelar los comportamientos que esperamos de todos nuestros empleados.

En 2018, lanzamos nuestro **Contrato de Liderazgo (Leadership Contract)**, que es el compromiso de cada líder de ser personalmente responsables de nuestro desempeño y nuestra cultura. Define claramente lo que se espera de los líderes dentro del Grupo Adecco, y está diseñado para construir un núcleo de liderazgo sólido que actúe como modelos a seguir para los empleados de toda la organización. Nuestros líderes han adoptado el Contrato como un marco tangible para la creación de cultura positiva.

Desde que se lanzó en 2018, hemos integrado los comportamientos del Contrato en nuestros programas de gestión del desempeño y desarrollo de liderazgo para garantizar que estamos inspirando las acciones correctas, y estamos formando a nuestros equipos sobre cómo adoptarlos en su vida profesional diaria. Todos los nuevos miembros reciben el Contrato como parte de su incorporación. También se incluye para los líderes que participan en cualquier programa de la Academia Adecco y se integra en programas obligatorios de capacitación en ética y programas de formación online.

→ Desarrollo del plan de carrera

Con una plantilla de una edad media de 38 años, y una amplia mayoría de compañeros con formación universitaria y en pleno desarrollo profesional, la gestión de carreras y el despliegue del talento debe ser, y es, una prioridad. En nuestro caso intentamos ofrecer cualquier vacante y oportunidad de desarrollo a toda nuestra plantilla. La primera opción es siempre la promoción interna, tanto en las vacantes nacionales como internacionales.

Tenemos muy bien instaurados tres procesos a lo largo y ancho de la organización:

Performance review

Vinculado con una evaluación del desempeño continua que nos permite medir resultados (el QUE) y, paralelamente, competencias (comportamientos el COMO).

Conversaciones de carrera

En las que se identifican expectativas, intereses, motivaciones... (así como los eventuales riesgos en caso de no satisfacerse dichas expectativas). En la Conversación de Carrera se contemplan 5 aspectos vinculados al talento del trabajador: competencias y valores Adecco, análisis de trayectoria, plan de formación, movilidad, orientación del experto. Una vez finalizada la Conversación de Carrera, el manager correspondiente realizará una evaluación final en el que se contemplarán las diferentes posibilidades de promoción en el corto, medio y largo plazo.

Talent Review:

Con la información de los dos puntos anteriores se realiza el 'mapa de talento' en base a unas categorías corporativas y se definen los Planes de Sucesión.

La compañía cuenta con un modelo de clasificación del talento que nos ayuda a definir en qué situación se encuentran los equipos en el momento de realizar el Talent Review y, además, nos facilita la definición y puesta en marcha de planes de trabajo mucho más adaptados a cada persona y a sus necesidades de desarrollo.

Para ayudarnos en la parametrización se valoran tres variables fundamentales: competencias, rendimiento y potencial.

Plan de carrera

La información de todos los procesos anteriores nos permite definir planes de desarrollo -colectivos o individuales - tanto a nivel local como internacional (Universidad Adecco).

→ Formación y aprendizaje permanente

Universidad Adecco

La Universidad Adecco es el medio a través del cual canalizamos todas las necesidades formativas de la compañía, atendiendo a la estrategia global y a las prioridades marcadas por el negocio. Tiene como objetivo desarrollar el talento, transmitir conocimiento y crear valor.

Es un lugar de encuentro y formación que promueve la excelencia en el desarrollo del talento para que los trabajadores de Adecco hagan realidad los objetivos de la compañía. La Universidad es nuestra herramienta para impulsar el desarrollo de las personas, atendiendo en primer lugar a necesidades globales.

Por ella, han pasado ya más de 2.000 compañeros que han podido elegir entre los más de 160 contenidos formativos.

En el año 2020 se llevaron a cabo 33.387 horas de formación y se invirtieron casi 570.000 € en formación a través de la Universidad Adecco.

Cada trabajador tiene la opción de diseñar y solicitar el itinerario formativo que necesite para completar su desarrollo. El plan de formación individual es el que se obtiene analizando la solicitud del alumno, las necesidades de formación detectadas en la evaluación del desempeño y conversación de carrera, y la dimensión en la que se encuentra la persona en el mapa de Talento del Talent Review. De igual manera recoge las necesidades específicas propuestas por cada línea, región o departamento, vinculadas a cada una de las Escuelas.

Cada uno de los cursos que se ofertan en la Universidad está identificado con iconos que identifican la metodología, necesidad o nivel de cada uno de ellos.

Programa de becas

En los casos en los que la Universidad Adecco no satisface las necesidades formativas de nuestros empleados, anualmente se lanza el programa de Becas.

Desde hace 7 años, los empleados del grupo disponen de un programa de becas destinado a impulsar el desarrollo de las personas a través de la formación bonificada.

En base a esto, la Universidad Adecco ofrece a todos aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, la posibilidad de optar a una beca de formación relacionada con su puesto de trabajo y elegida por él mismo.

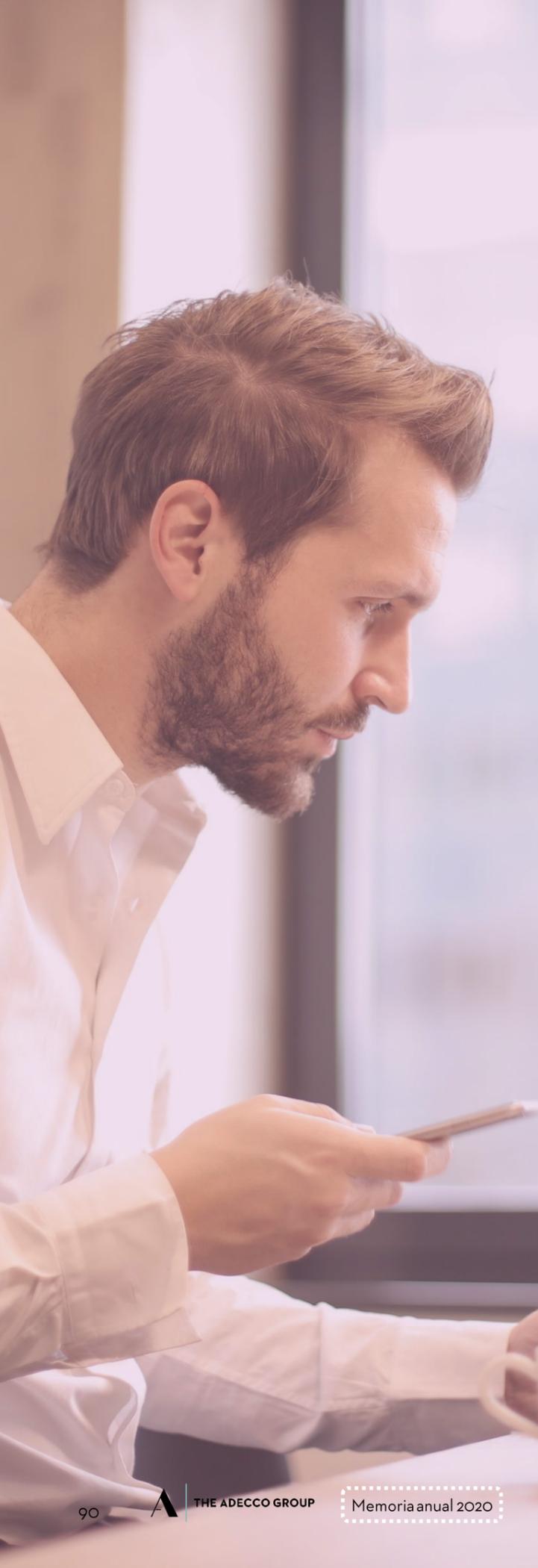
En el año 2020 se solicitaron un total de 282 becas y se concedieron 45 realizando una inversión total de 77.906 euros.

Adecco Academy

La Gestión del Talento es un componente crítico en la estrategia de recursos humanos de la compañía a nivel mundial. Adecco Academy es la suma de esfuerzos e iniciativas que se ejecutan de manera corporativa en el grupo, y de los programas creados e implantados en los países a nivel local. Su objetivo, es atraer y retener a los mejores talentos, garantizando al mismo tiempo que nuestros líderes son capaces de cumplir con la estrategia de la compañía.



El mundo tal y como lo conocemos está cambiando rápidamente, con una transformación profunda del mercado laboral como resultado de la Covid-19. Se han revelado y acelerado nuevas oportunidades tanto para las empresas como para los empleados. Esta situación está generando grandes cambios en la forma de trabajar, comunicarnos y relacionarnos para poder cumplir con éxito nuestra estrategia y satisfacer las necesidades de nuestras empresas cliente.



Desde este entorno, se ofrece formación a distintos perfiles de la compañía en tres grandes áreas: Liderazgo / Comercial y Servicio / Operacionales.

La formación se realiza en distintas ciudades del Mundo y participan personas que comparten el mismo nivel de responsabilidad dentro del grupo. Entre sus programas más reconocidos figuran: i3 (impartido por IMD), E4 (impartido por IESE) y L2 (impartido por IMD).

Según investigaciones, el 70% de lo que sabemos proviene de lo que aprendemos en los puestos de trabajo y lo que realizamos en ellos. Tenemos que aprender a emitir juicios y decisiones vinculadas a los procesos, nuestro entorno empresarial y lo que otros requieren de nosotros.

Complementamos este aprendizaje con orientación específica de otros, con mentores y coaches, proyectos, redes sociales y nuevas experiencias. Todo esto representa aproximadamente el 20% de nuestro aprendizaje.

El 10% restante del aprendizaje proviene de capacitación y desarrollo específicos basados en el comportamiento, la técnica y la competencia. El marco 70:20:10 nos permite reflexionar sobre dónde debemos invertir para seguir aprendiendo a lo largo de nuestras carreras.

Con los programas de Adecco Group Academy, nos esforzamos por mantenernos cerca de las necesidades del negocio ofreciendo formaciones de desarrollo de habilidades y sumando la experiencia.

Programas Nacionales e Internacionales

Los empleados del grupo también pueden participar en programas y proyectos específicos en los que pueden seguir desarrollando habilidades y competencias, a través de experiencias profesionales nuevas como son: Programa IDEA y HIPE.

Programa Idea: es el programa de intercambio de experiencias de Adecco a través del cual un grupo de personas de la compañía pueden conocer y vivir en una posición diferente a la suya durante una semana.

HIPE: El programa HIPE es un programa de intercambio internacional orientado a líderes senior con ganas de adquirir nuevos retos profesionales, ofreciendo entre una y cuatro semanas de intercambio no simultáneo con otro país. Adaptamos el plan de formación a sus necesidades de desarrollo personal, mejorando sus habilidades en un área específica. Los colegas del Grupo Adecco que participen en este programa acompañarán a compañeros de otros países para adquirir el conocimiento de su día a día. Es una oportunidad de crecimiento profesional.

→ Colaboración

Trabajar en equipo y contar con espacios de innovación en los que crear nuevas ideas, es imprescindible para lograr que nuestra compañía avance y progrese. Por ese motivo contamos con diferentes programas en los que las personas aportan sus intereses, preocupaciones, ideas y su conocimientos.

Entre colegas

Entre Colegas no solo ha sustituido al tradicional buzón de sugerencias sino que se ha convertido en el paraguas bajo el que se construye una comunicación fluida y bidireccional entre quienes trabajamos por el empleo en el Grupo Adecco. Este canal nos ofrece un espacio de confianza para dar nuestra opinión.

Como en una conversación con un colega, se escucha, se valora y se da respuesta a todas las cuestiones que preocupen a nuestra gente

- ¿Cómo podemos mejorar nuestros procesos u operaciones?
- ¿Pensamos que nuestro equipo puede trabajar de forma mejor y diferente?
- ¿Hay algo que no entendemos o no está funcionando?
- ¿Alguna otra propuesta?

Las nuevas ideas son clave en el desarrollo de una empresa y debemos escucharnos para que no se pierda ninguna. Por supuesto, en este nuevo canal se trata cualquier tema de forma anónima, si así lo desea quien inicia la conversación.

En el año 2020, iniciamos 48 conversaciones.

Embajadores y embajadoras

El Programa Embajadores de Adecco, surge como continuidad a los grupos de trabajo que en años anteriores se habían puesto en marcha para analizar y trabajar en los resultados de la encuesta GPTW.

En el año 2014, junto con el nacimiento del área de Clima Laboral, se lanza el Programa Embajadores, como un programa de mejora continua de la organización, en el que se invita a los empleados a participar y formar parte del cambio y evolución de la compañía. Este programa es un canal más de escucha, cuya base radica en la participación voluntaria de los equipos. Su finalidad, es seguir haciendo de Adecco un gran lugar para trabajar: escuchando a los empleados, trabajando con ellos en los resultados de la encuesta GPTW, recogiendo sugerencias de mejora y nuevas ideas, trasladando esta información a todos los responsables de área, y trabajando y construyendo entre todos el Adecco del hoy y del mañana.

Desde el primer año ya se sumaron más de un centenar de empleados. Casi 200 compañeros participaron en la V edición del Programa Embajadores en 2018, y **ya son más de 500** los que han participado aportando ideas y propuestas de mejora desde que se lanzó este programa en 2014. Iniciativas como la flexibilidad y el teletrabajo son mejoras que hoy podemos disfrutar gracias al trabajo y el esfuerzo de todos y cada uno de vosotros.

En 2019, lanzamos la VI Convocatoria del Programa Embajadores. Se inscribieron más de 150 compañeros de todas las operaciones, regiones y líneas de negocio de Adecco. Más de un 10% de la compañía colabora activamente en estos programas por mejorar la organización. La participación voluntaria y la representación total de todos los negocios es otro de los factores claves del programa.

Lamentablemente, el año 2020 tuvimos que cancelar las reuniones presenciales a nivel nacional motivado por las circunstancias acontecidas este año. Contaremos con todos y cada una de las personas inscritas en esta última convocatoria para poder llevarlas a cabo el año que viene y poder seguir creciendo y aportando nuevas ideas que mejoren y sigan haciendo de Adecco un mejor lugar para trabajar.

→ Promoción interna

En The Adecco Group España, el 90% del Comité de dirección, empezó en posiciones de base y fue promocionando. Sabemos que uno de nuestros principales valores es el talento interno y trabajamos día a día por hacer posible que Adecco sea la compañía en la que todos nuestros empleados quieran desarrollar su carrera profesional.

Para garantizar la homogeneidad, transparencia y objetividad en todos los procesos de promoción interna, en nuestra compañía existe el Responsable de Promoción Interna, posición enmarcada en el equipo de

Atracción de Talento, perteneciente al departamento de RRHH, dentro del cual se engloba esta posición.

Desde Promoción Interna se trabaja en diferentes acciones y proyectos para fomentar y potenciar el desarrollo profesional de todos los empleados de Adecco, así como garantizar la visibilidad de todas las vacantes abiertas dentro de la compañía.

Desde el área de Promoción Interna trabajamos porque se cumplan los siguientes objetivos:

1. Garantizar la visibilidad de las vacantes internas, nacionales e internacionales.

El 95% de las vacantes que hay en Adecco se publican internamente a través de la intranet. El 95% de los Managers llegan por promoción interna.

2. Dinamización de las vacantes internas.

Desde el Área de Promoción Interna trabajamos proactivamente en el reclutamiento interno. Destacando vacantes, que por su relevancia y atractivo profesional supongan grandes opciones de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la compañía.

→ Comunicación e información

De Territorio Adecco a Unily

Durante el año 2020, el portal del empleado era Territorio Adecco, una intranet de Adecco España que proporcionaba una funcionalidad informativa y conectividad de alta calidad. Sin embargo, durante el año 2020 se trabajó en el desarrollo de Unily, la nueva plataforma que acompaña y conecta a todas las personas que forman parte del Grupo Adecco a nivel internacional.

Es una parte fundamental de la experiencia del empleado que conecta, involucra e informa a todos los colegas sobre la actualidad, eventos, políticas y resultados, buenas prácticas y experiencias de cada unidad de negocio en todo el mundo. Unily es la solución de intranet global.

En el año 2020 entraron de media 1.225 visitantes únicos de media al día en el Territorio Adecco.

→ Flexibilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional

El equilibrio entre la vida familiar, personal y profesional de nuestros empleados es uno de los principales temas en el que estamos focalizándonos estos últimos años. Trabajamos continuamente para ofrecer una amplia oferta de Beneficios Sociales y Servicios, principalmente centrados en el cuidado de la salud, el bienestar y favorecer y fomentar la conciliación. Todos ellos los agrupamos bajo el paraguas del Programa AdecConcilia.

Durante el año 2020 hemos impulsado políticas de flexibilidad, conciliación y teletrabajo.

La posibilidad de flexibilidad horaria es una de las sugerencias que la mayoría de los trabajadores nos han transmitido en los últimos años a través de los diferentes canales que la empresa tiene a disposición de todos los colegas del grupo Adecco en España.

Conoce las principales medidas de flexibilidad aplicadas por el Grupo Adecco en España:



1. Flexibilidad horaria.

Posibilidad de gestionar tu hora de entrada y salida como mejor te venga. Esto es, iniciar tu jornada entre las 8:00 y las 10:00 para finalizar entre las 17:00 y las 19:00.

2. 5 Días de Asuntos Propios.

Intercambia tus días de asuntos propios por tardes libres. 1 día AP equivalen a 4 tardes libres a disfrutar a partir de las 15:00. ¡Hasta 20 en un año! Recuerda que debes pedirlos antes del 31 de diciembre.

3. Tardes de Verano:

Entre el 1 de junio y el 30 septiembre organízate para disfrutar de 5 tardes libres (a partir de las 15:00) para tomar el sol, ir de compras, darte un chapuzón..., o lo que quieras.

4. Vacaciones. 23 días / año

Que puedes disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

5. Tarde de Cumpleaños:

¿Existe algo mejor que soplar las velas con quien tú más quieres? ¡Feliz y libre en tu día a partir de las 14:00!

6. Permiso de Lactancia:

¿Ya está aquí y necesitas organizarte un poco mejor? Tras tus 16 semanas de baja, y hasta que tu bebé cumpla 9 meses, mamás y papás podéis elegir de qué manera disfrutáis de este permiso. Por cierto, ¡100% retribuido!

- ¿Necesitas un poco más? ¡Disfruta de 2 semanas más libres! Esto es 16 semanas de baja + 2 extras.
- ¿Necesitas periodo de adaptación? Extiende 4 semanas y ven a la oficina sólo el 50% de tu jornada.
- ¿Estás preparad@ y deseando? Incorporate a jornada completa con 1 hora libre para lactancia. ¡Tú decides cuándo! También puedes decidirte por la jornada completa, pero entrando 30 min. después y saliendo 30 minutos antes.

7. Gestiones Administrativas.

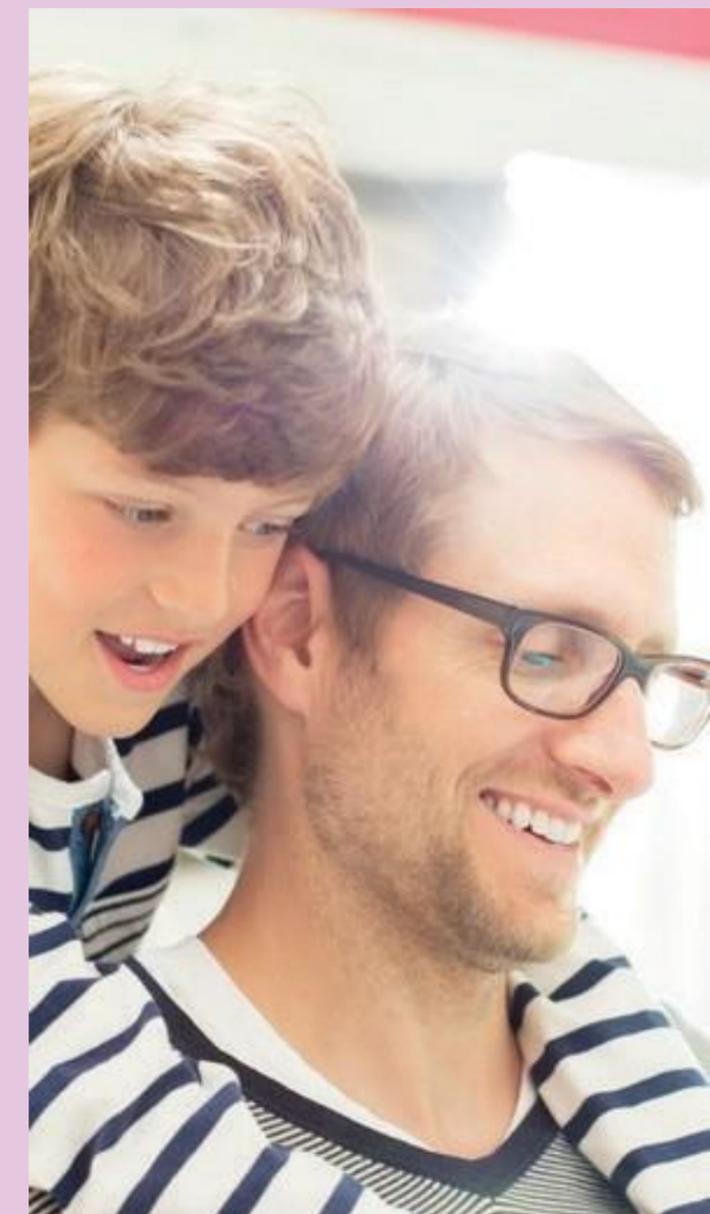
Los bebés vienen con un pan debajo de brazo, pero también con muchos trámites. ¡Tiempo & Go se encarga de todo!

8. Permiso de boda.

¿Te has decidido? No importa la modalidad ni el rito, lo importante es el amor... ¡Y los 15 días retribuidos y los 500 €/brutos de regalo!

9. Teletrabajo.

Apróvechalo al máximo para tareas que requieran de más concentración, días en los que tienes una call tras otra, tengas que preparar la oferta del año, ... ¡1 día /semana!



➔ Beneficios sociales

Días especiales

En días especiales como Nochebuena y Reyes disfrutamos de un horario reducido cumpliendo una jornada hasta las 15.00h y 14.00h respectivamente pudiendo de esta manera disfrutar en mayor medida de la familia y amigos.

Así mismo, por el día de cumpleaños Adecco regala la tarde libre de cumple si este cae en día laboral, para poder salir ese día a las 14.00h y celebrarlo con quienes quieran nuestros empleados.

Gympass

Gympass es uno de los beneficios más valorados por los colegas de Adecco, por el que todos sus empleados pueden tener acceso a una red de más de 1.600 centros deportivos y de bienestar, así como más de 300 actividades por todo el país. Una oportunidad única de acercar el deporte y facilitar la práctica del mismo a través de un beneficio global, flexible y democrático.

Alares

El Programa de Ayuda al trabajador que tenemos con Alares ofrece a nuestros empleados servicios de asistencia personal de forma completamente gratuita, para conciliar su vida laboral, personal y familiar. Esta ayuda está disponible 24 horas al día los 365 días del año.

Servicios en la oficina

Para ayudar a nuestros empleados a seguir optimizando más y mejor su tiempo, desde mayo de 2017, más de 400 empleados pueden disfrutar de un servicio de tintorería en la oficina. De esta manera el tiempo fuera de la oficina que se invertía en este tipo de tareas se puede utilizar en otro tipo de actividades que considere el empleado de mayor utilidad.

Adeccúdate

Nuestro programa de Salud y Bienestar de Adecco con el objetivo de influir en positivo en la Salud de las personas que trabajan con nosotros, fomentando un estilo de vida saludable.

Club Adecco

Todo el personal interno del grupo se puede beneficiar de un gran número de ventajas y ofertas exclusivas en una gran variedad de productos y servicios de multitud de sectores: salud y bienestar, ocio y viajes, electrónica, moda, automoción, formación y cultura.

Seguro médico

Ofrecemos un seguro de salud subvencionado con Adeslas, del que también se pueden beneficiar los familiares de nuestros empleados.

Tiempo & Go

A través de esta empresa se realizan la mayor parte de los trámites en los casos de nacimiento.

Días sin cole

iniciativa para ayudar a los padres y madres en el cuidado de sus hijos aquellos días en los que no hay colegio, pero sí jornada laboral.

Permiso de lactancia

Dando la opción a la persona que disfruta de este beneficio de poder incorporarse a media jornada durante 30 días, en vez de 15 días de permiso, percibiendo el 100% del salario, y haciendo que la vuelta sea más gradual y progresiva tanto para ella como para el bebé.

Vacaciones más largas

Nuestra oferta anual de vacaciones mejora lo establecido por convenio, pudiendo disfrutar de 23 días de vacaciones, 5 días de asuntos propios, intercambiables cada día por 4 tardes libres, más 5 tardes libres durante el periodo estival.

Adeccamp

Campamento residencial de una semana dirigido a niños con edades entre 8 y 15 años.

Cuidando de los peques

Dirigido a todo el personal del Grupo Adecco, con hijos entre 0 y 3 años, que tienen como posibilidad elegir entre dos beneficios, la ayuda económica para guardería o la subvención del seguro médico para menores de 3 años y 3 meses.



→ Salud y seguridad: Adeccuítate

Para The Adecco Group, la salud es el mayor bien que puede tener una persona. Por ello, creamos en 2015 el programa ADECCUIDATE, un plan que se define como un proyecto integral para abordar el concepto de Salud en su sentido más amplio, cuyo objetivo es que los empleados se sientan cuidados, atendidos, informados y respaldados por la compañía, en todo lo que se refiere y afecta a su salud laboral.

PILARES DE ACTUACIÓN

PILAR 1. Bienestar Físico

- Seguro médico Adeslas.
- Win4Youth (Programa de salud y solidaridad).
- Fisioterapia (14 sesiones al año).
- Talleres de espalda y de nutrición.
- Reconocimiento médico anual.
- Servicio Propio de Prevención.
- Campañas de Concienciación tabaco, cáncer, seguridad vial y salud en el trabajo).

PILAR 2. Bienestar Psicoemocional

- Plan de conciliación personal, familiar y laboral.
- Taller de Mindfulness, mejora del Sueño y relajación.
- Campamento para hijos de empleados (Adeccamp).
- Escuela de Hijos.
- Tiempo and Go.
- Oficinas y espacios para trabajar mejor.
- Herramientas de trabajo para ser más autónomos y estar conectados (teletrabajo, digitalización, etc.).
- Job Professional: te ayudamos a ayudar a los tuyos en la búsqueda de empleo.
- Más vacaciones y Medidas de flexibilidad.
- Regalos en momentos especiales.
- Mejoras de permisos.
- Plan Familia: ayuda a familiares con discapacidad.
- Seguro de vida y de accidente
- Elección de vehículo monovolumen para familias numerosas, (empleados con vehículo de empresa).
- Formación de atención a empleados con enfermedades.

PILAR 3. Bienestar Social:

Nuestro compromiso va más allá. Sentimos que podemos y debemos devolver a la sociedad lo que nos da. Nuestra labor cada día es ayudar a las personas a encontrar un trabajo o ser más empleables, pero, además, creamos iniciativas constantemente para ir más allá:

- Redgeneración Solidarios: voluntariado corporativo
- La Redgeneración Adecco: #ExperienceWorkDay
- Factoría de Talento para jóvenes desempleados
- CEO por un mes: apoyamos a los jóvenes con proyección como managers de todo el mundo dándoles oportunidades únicas de acompañar en la gestión de la empresa a nuestro 'top management' durante un mes.

→ Prevención y salud

El principal objetivo del Departamento de Prevención y Salud consiste en preservar la integridad física y promover la salud de todas las personas que trabajan en el Grupo Adecco o para el Grupo Adecco.

La Seguridad y Salud Laboral de todos los trabajadores, y cumplimiento de la legislación aplicable, es prioritaria en las actividades de Adecco.

Las directrices y objetivos generales que, en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo y dentro del alcance del sistema de gestión, guían a Adecco, se plasman en su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que, aprobada por el Secretario General de la Compañía, y tras la consulta con la Representación Social, forma parte de la Política General de la Empresa y es consecuente con ella. Dicha Política se controla y revisa periódicamente, para conseguir su continua adecuación.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se comunica a las personas que trabajan para la organización y partes interesadas (proveedores, empresas colaboradoras, personal temporal, etc.) a través de las vías de comunicación previstas en el sistema de gestión de Adecco.

Misión y objetivos

- Cumplimiento legal de toda la normativa de aplicación.
- Trasladar el compromiso de la dirección con la seguridad y salud en el trabajo a todas las instancias de la compañía.
- Disponer de los medios materiales y humanos necesarios para asegurar la seguridad y salud del equipo.
- Animar y favorecer la participación activa en la seguridad y salud, asegurando la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos.
- Ser un referente en materia de prevención en nuestro sector para nuestros clientes y representar un valor diferencial con respecto a la competencia
- Destacar el aporte de valor añadido en términos preventivos para todas las partes interesadas
- Participar activamente en la Comunidad internacional de prevención dentro del Grupo Adecco
- Asegurar la mejora continua acorde al estándar de certificación ISO 45.001

Salud y seguridad durante la COVID19

Con la llegada de la COVID19 y el confinamiento total desde el 12 de marzo, no tuvimos más remedio que teletrabajar rompiendo los planes del proyecto Adeccuítate y dedicándonos 100% a lo que en ese momento se requería: proteger al personal de estructura, personal en servicio y personal puesto a disposición de nuestras empresas cliente.

No obstante, pudimos trabajar a distancia con medidas de promoción de la salud y mejora del bienestar en dos líneas:

1. Medidas ergonómicas: movilidad, estiramientos y ejercicios en casa para favorecer el bienestar físico.
2. Medidas psicosociales: tips para reducción de la monotonía y resiliencia.

A parte de estas medidas trabajadas a nivel local y en función de los negocios, lanzamos de manera más "institucional", soportes informativos y formativos:

1. Manual de formación COVID19. Se formó al 100% de personal de estructura, personal de servicio y personal puesto a disposición.
2. Plan desescalada oficinas
3. Adecco te ayuda en el teletrabajo

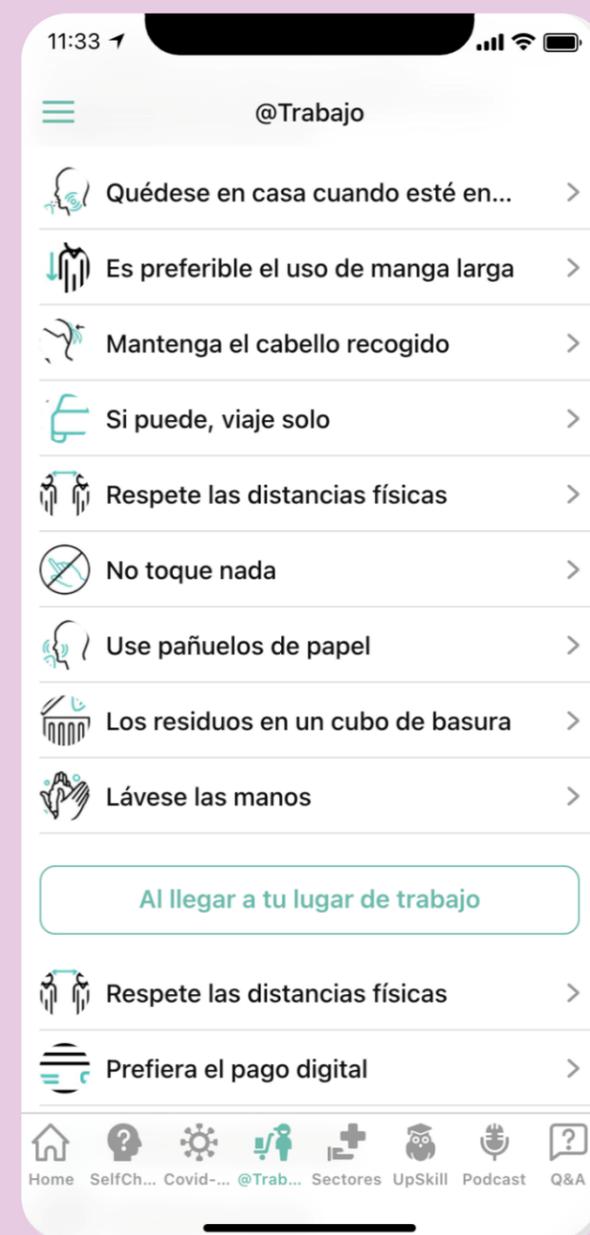
#JuntosMásFuertes

A raíz de la pandemia, también nace esta iniciativa para ayudarnos a sentirnos mejor porque ahora, más que nunca, nuestro principal valor está en el cuidado de las personas y su bienestar.

Con el objetivo de ayudar en todo lo posible, esta iniciativa ofrecía recursos, consejos, recomendaciones y nuevas herramientas, para ayudar en el bienestar emocional, físico, social y por supuesto, laboral.

Fueron muchas las iniciativas llevadas a cabo, pero destacamos dos:

- **Servicio de Ayuda Psicológica Online.** Ayuda psicológica telefónica con un experto para consultas sobre aquello que te produzca inquietud o estrés.
- **Experts Webinars** La Universidad Adecco puso en marcha un 'Aula Virtual' a través de la que se transmitirán conocimientos y se divulgarán buenas prácticas.



App Covid Protect

El año pasado, desarrollamos la aplicación "Covid Protect" del Grupo Adecco, disponible para todos los clientes, colegas y asociados, y que ha proporcionado la información más actualizada durante la pandemia, incluido el aprendizaje electrónico para reconocer y reaccionar ante los síntomas, podcasts para el bienestar mental y cursos para desarrollar nuevas habilidades.



➔ Diversidad, equidad e inclusión

Conoce algunas de las acciones que ya hemos llevado a cabo ayudando a quienes lo necesitan

Cuando decimos que nos comprometemos a hacer que el mercado laboral incluya a todas las personas, nos referimos a todas. Como empresa de recursos humanos con orientación hacia las personas, ponemos toda nuestra experiencia, energía y recursos en mejorar las posibilidades de cada persona de formar parte del mundo laboral.

El camino hacia la inclusión comienza con un enfoque centrado en las competencias y lo que cada persona sabe hacer, en lugar de, por ejemplo, su nacionalidad, género, raza, edad, origen, religión, capacidad u orientación sexual.

Aprovechando el poder de la diversidad, podemos tomar decisiones más innovadoras con mayor rapidez, comprender y representar verdaderamente a nuestros clientes globales y mejorar la cultura de nuestra empresa, la satisfacción de los empleados y, en última instancia, la productividad y el rendimiento. Tenemos el firme compromiso de promover la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan con o a través del Grupo Adecco.

Para lograr una agenda de Diversidad e Inclusión totalmente efectiva, damos forma a nuestra cultura y operaciones, promoviendo un entorno totalmente inclusivo. Buscamos establecer una cultura que fomente la pertenencia, la confianza y la participación, reconociendo y valorando las diferencias para ayudar a nuestro negocio, comunidades y clientes a ser más competitivos.

Como muchas otras compañías, estamos en un viaje para hacer que esta visión se convierta en realidad. Como uno de los mayores empleadores del mundo, reconocemos que tenemos la responsabilidad y la oportunidad de marcar una diferencia real en la inclusión laboral.

#TalentoSinEtiquetas

#TalentoSinEtiquetas es la mayor apuesta por el empleo, el talento y las personas en España. A través de nuestra actividad tenemos la oportunidad de influir sobre uno de los elementos más determinantes de nuestro país: el empleo. No solo hablamos de negocio, hablamos de transformar nuestra sociedad y la vida de cientos de miles de personas que buscan a través del empleo, mejorar su vida y desarrollar su talento.

Nuestra actividad transforma la vida de una persona parada de larga duración, de aquel joven que busca su primera oportunidad, de quien se perdió por el camino y del que se encontró de repente... Y hay una cosa que nos une a Adecco con todas ellas: el talento. No importa todo lo demás. Queremos eliminar las etiquetas y prejuicios que limitan a las personas, a las empresas y a toda la sociedad, para hacerla más igualitaria y justa. Llena de oportunidades para todos.

Con #TalentoSinEtiquetas, Adecco lidera este cambio por el futuro del empleo, abanderando otras reglas de juego en el mercado laboral. #TalentoSinEtiquetas define la estrategia de Diversidad e Inclusión de Adecco: todas las personas son iguales y cada persona única. Así, queremos adelantarnos al futuro del empleo y crear un modelo innovador, referente para nuestros clientes, candidatos y para toda la sociedad. Estos son nuestros principios, los que guían nuestra forma de actuar, nuestra forma de ser, de entender y liderar el mercado laboral.



Diversidad es que te inviten a una fiesta, **inclusión**, que te saquen a bailar; **equidad** que se acuerden de poner tu canción preferida; y **pertenencia** es bailar como si nadie te estuviera mirando.

Nuestra agenda de Diversidad, equidad e inclusión: Creemos en el talento, no en las etiquetas

Imaginamos un mundo en el que importa el talento, no las etiquetas, y en el que todos tienen la oportunidad de formar parte del mercado laboral. Nuestro enfoque abarca múltiples pilares:

Atraer, reclutar y retener una amplia gama de talentos

Aportar mayor diversidad de perspectivas, experiencias y habilidades en nuestro negocio para crear mejores resultados para nuestros clientes.

Inclusión consciente

Impulsar una cultura inclusiva y el diálogo en toda nuestra organización, a través de nuestros comportamientos, acciones y aprendizaje continuo.

Liderazgo Inclusivo

Garantizar la diversidad de pensamiento se respeta, gestiona y aplica a todos los niveles de liderazgo de la compañía.

Equidad en el diseño

Creando procesos e iniciativas accesibles y basadas en la igualdad para todas las personas; minimizar barreras con el fin de maximizar nuestro potencial de éxito.

Bienestar como esencia de todo lo que hacemos

Valorar el bienestar mental, físico y cultural proporcionando servicios y apoyo adecuados según las necesidades de todas las personas que forman parte del Grupo Adecco

Diversidad de nuestro equipo

Aunque en 2020, el número de personal en plantilla del Grupo Adecco en España descendió a 1.918 (2069 en 2019), hemos mantenido el mismo porcentaje de mujeres, 76% y hombres, un 24%. Del total de la plantilla, el 83,5% (82,4% en 2019) está a jornada completa y el 16,5% (17,6% en 2019) a jornada parcial o reducida por guarda legal.

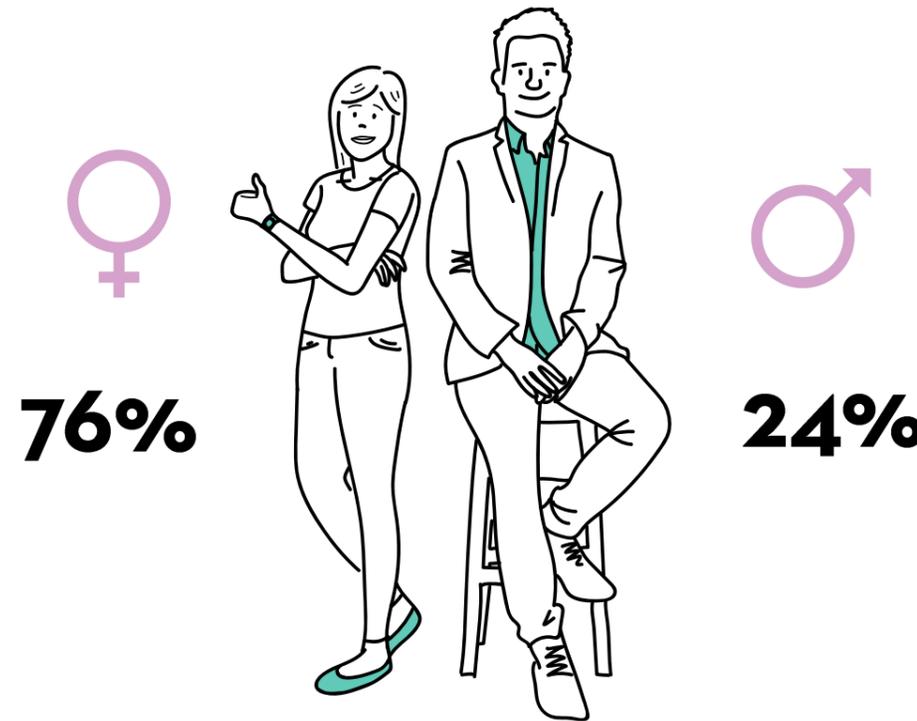
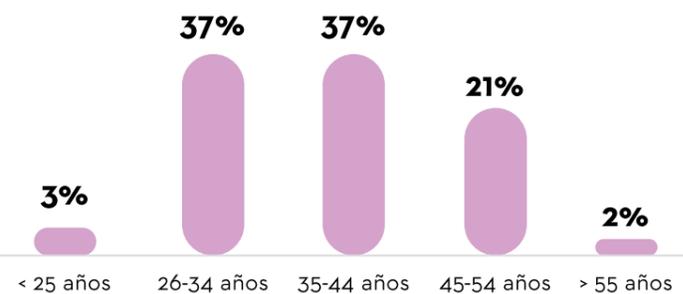
Por edades, nuestra edad media se sitúa en 38 años, igual que en 2019, siendo nuestras franjas de edades las siguientes: el 37% de los trabajadores está entre 35 y 44 años, el 37% tiene entre 26 y 34 años, un 21% de 45 a 54 años, el 3% tiene 25 años o menos y, por último, un 2% es mayor de 55 años.

Durante el año 2020, 26.680 personas solicitaron trabajo (excluyendo las que se encuentran trabajando actualmente en el Grupo). The Adecco Group, gracias a su estrategia de Diversidad Corporativa & Inclusión Sociolaboral y junto con el trabajo de la Fundación Adecco, trabajamos para que la integración laboral de personas con discapacidad sea una realidad y un valor estratégico para nuestra empresa.

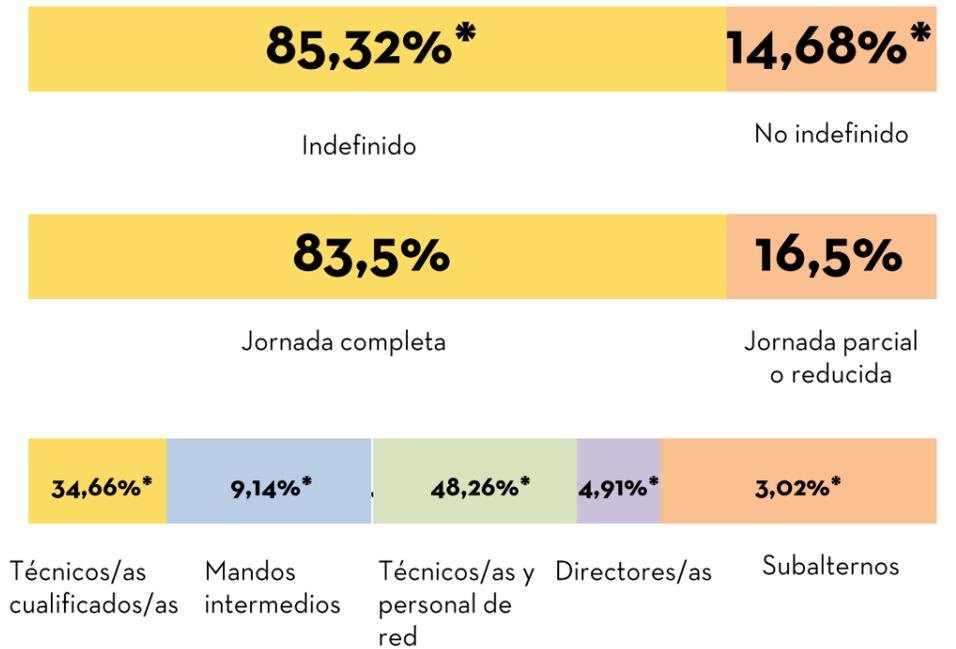
The Adecco Group tuvo en 2020, 19 empleados y empleadas con discapacidad.

1.918
Personas en plantilla

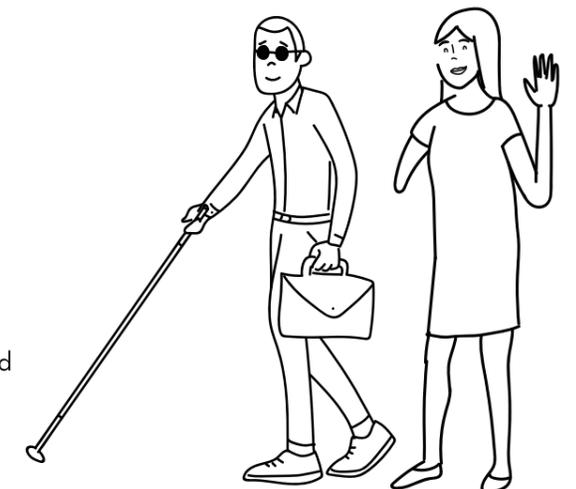
38
Edad media



Clasificación por tipo de contrato



19
0,99%
Personas con discapacidad



* Este dato no incluye personal interno de Fundación Adecco

Plan de Igualdad

Desde su creación, The Adecco Group ha concebido su política de recursos humanos desde el enfoque de la igualdad como uno de sus valores fundamentales, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género, edad u otros.

The Adecco Group siempre ha velado para que todos los aspectos que inciden en las personas estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores como organización: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad.

Nuestro objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo, en un entorno de trabajo seguro. Por ello, nuestros Planes de Igualdad parten de un compromiso de la empresa por ofrecer un espacio de trabajo libre de todo tipo de discriminaciones, para lo cual hemos realizado un diagnóstico inicial donde se analizan los posibles desfases en esta materia, a continuación, se han propuesto objetivos para subsanar los desfases encontrados y para mantener las condiciones favorables, y, por último, se desarrollarán las medidas y procedimientos para alcanzar dichos objetivos.

Creemos firmemente que nuestro principal activo son las personas, y la participación en igualdad de condiciones nos permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad. Además, evitar situaciones de discriminación, implica trabajar en un entorno laboral más saludable, que permite el desarrollo profesional pleno de todas las personas trabajadoras sin distinciones por razón de edad, género u otros. Por todo ello, The Adecco Group pone de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades, mediante la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad.

Empresas del Grupo que cuentan con un Plan de Igualdad en 2020

- Adecco outsourcing
- Adecco Staffing
- Fundación Adecco
- Adecco Learning & Consulting
- Atlas
- Preventium
- Inseradecco

→ Orgullo de pertenencia:

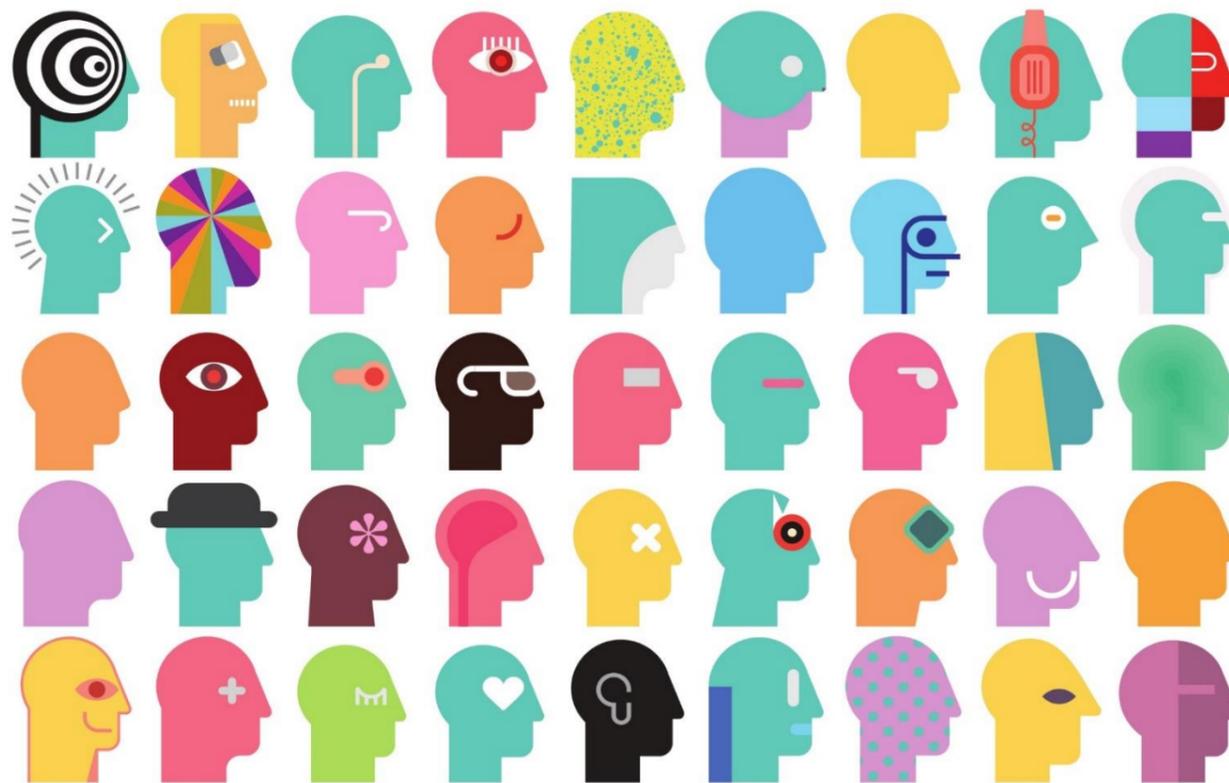
Great Place to Work®

Nuestra clasificación de Great Place to Work® es el resultado de un diagnóstico independiente y fiable de satisfacción de los empleados que, en 2019, encuestó a 395.828 empleados de 328 empresas en España. Nos da una indicación clara de cómo nos estamos desempeñando como empleadores y dónde podemos mejorar. En 2020, logramos una tasa de respuesta global del 77% con una participación de 1.374 empleados/as. Nuestra posición en el ranking de Great Place to Work® de 2020 fue séptima.

Nuestra puntuación global en la encuesta de 2020 fue de un 80, lo que ha supuesto un descenso de un punto porcentual en la satisfacción de nuestros empleados con respecto al 2019.

Great Place to Work® España, referente internacional en consultoría de investigación y gestión de Recursos Humanos, ha incluido a Adecco en la lista Best Workplaces España 2020, ranking que cada año certifica las mejores compañías para los profesionales basándose en la percepción de sus empleados y sus prácticas y políticas de RRHH.

El grado de satisfacción de los empleados es el mejor termómetro para medir si una empresa es un buen lugar para trabajar. Por ello, The Adecco Group ha sido elegida como una de las seis empresas mejor valoradas por sus empleados para trabajar en España.



Edición 2020

Empresas de 501 a 5.000 empleados:

1. Lilly
2. Mars Iberia
3. Admiral Seguros
4. AbbVie
5. Reale Seguros
6. Medtronic

↓ **77** **The Adecco Group**

8. Grupo DKV Seguros
9. Hotelatelier
10. JTI Iberia

Una vez más Adecco se sitúa entre las diez mejores empresas para trabajar en España y en la primera posición en su sector, según el ranking elaborado por Great Place to Work®, referente internacional en consultoría de investigación y gestión de Recursos Humanos. La consultora ha incluido nuevamente a Adecco en la lista Best Workplaces España, que cada año certifica a las mejores compañías para los profesionales.



Ética & compliance

La reputación del Grupo Adecco es uno de nuestros activos más valiosos. Por lo tanto, construimos nuestro negocio con el compromiso de comportarnos de manera responsable, ética y de conformidad con la ley y las políticas internas. Se les pide a cada miembro de nuestro equipo del Grupo Adecco, sin excepción, desde nuestro Comité de dirección hasta a managers y a cada empleado y empleada, que respeten esta responsabilidad y ejerzan sus funciones en consecuencia.

Para garantizar que cumplimos con los más altos estándares, en 2019 comenzamos a implementar un nuevo Programa de Ética y Compliance que establece ambiciosos objetivos y nuestro marco general de actuación.

Las claves de nuestra estrategia

GESTIÓN DE RIESGO
SISTEMA DE GOBERNANZA
PROTECCIÓN DE DATOS
DERECHOS HUMANOS
CÓDIGO DE CONDUCTA

Tolerancia cero

Tenemos una actitud de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción en todas sus formas. No ofrecemos, otorgamos ni toleramos pagos ilegales u otros beneficios para influir en alguien para que nos brinde una ventaja comercial inadecuada. Tampoco permitimos que otros ejerzan tal influencia indebida sobre nosotros. Buscamos evitar incluso la mera aparición de una influencia indebida. Nuestro programa global de prevención de corrupción y soborno establece nuestros estándares y procedimientos, incluida la formación en todo el Grupo para garantizar el cumplimiento.

Canales de denuncia

En el Grupo Adecco, hemos construido y seguimos fomentando una cultura abierta de respeto y confianza mutuos donde los empleados pueden buscar ayuda, asesoramiento y dialogar. Mantenemos una estructura de denuncia y un marco de investigación de la integridad y cumplimiento de 24 horas para responder adecuadamente a cualquier posible mala conducta o casos de incumplimiento.

Compromiso de nuestra cadena de valor

Esperamos el mismo compromiso con el comportamiento legal y ético de nuestros socios comerciales. Nos esforzamos por seleccionar cuidadosamente a terceros y comprometerlos con altos estándares éticos, sociales y ambientales. Lo hacemos para garantizar que no formemos parte de las actividades, dondequiera que se realicen, que no cumplan con nuestros altos estándares de conducta y que puedan exponernos a nosotros y a nuestras partes interesadas a riesgos.

ETHICS & COMPLIANCE

Desde el Grupo Adecco tenemos como objetivo ser la compañía de Recursos Humanos más admirada y vanguardista, en este caso trabajando el Compliance de manera puntera en nuestro sector para llegar a los más altos estándares de ética y cumplimiento normativo, los cuales consideramos esenciales para poder ofrecer un servicio de confianza a nuestros clientes y una experiencia con todas las garantías de seguridad, confidencialidad y defensa de sus derechos a nuestro equipo.

En los últimos años, se ha desarrollado de forma extraordinaria el modelo de Compliance dentro de la empresa, superando con creces las exigencias del Grupo a nivel internacional y trabajando tanto el detalle de la identificación, valoración y gestión de riesgos como la comunicación a los niveles micro en cada departamento y negocio de la empresa como a nivel global en el mismo Comité de Dirección.

En 2020, continuamos el despliegue de nuestro Programa de ética y compliance, lanzado en 2019. Su objetivo es garantizar la existencia de los controles adecuados para apoyar la prevención, la detección y la respuesta a las (posibles) infracciones de las leyes, los reglamentos, las políticas del Grupo y los compromisos públicos. Para ello, proporciona información, dirección, educación, supervisión y orientación a todos los miembros del Grupo. Un repositorio central en nuestra nueva intranet del Grupo garantiza que todos los colegas tengan acceso a información importante, como las políticas del Grupo, información sobre temas clave, nuestra línea de denuncia de problemas éticos o posibles conductas indebidas, materiales de formación y el enlace a nuestro sistema global de gestión del aprendizaje

Departamento de Compliance

Nuestro departamento de Compliance está compuesto por el Compliance Officer, la responsable de departamento de Control Interno y Gestión de Riesgos y dos técnicos del departamento. El Compliance Officer tiene línea de reporte directa al Secretario General (y a la vez presidente del Comité de Compliance).

Según un Plan anual de Cumplimiento, monitorización y auditoría, desde el departamento de Control Interno y Compliance, se revisan con los responsables los cambios en procesos, solicitando actualización de los riesgos de cada una de las áreas, trabajando los mapas de riesgos y controles de cada área y valorando el impacto y probabilidad de los riesgos en una escala de 1 a 5.

I Encuesta de Ethics & Compliance

Para ayudarnos a entender la actual cultura de ethic de nuestra empresa, en 2020 realizamos nuestra primera encuesta sobre Ethic & compliance en todo el Grupo.

Esta encuesta proporcionó a nuestros colegas la oportunidad de compartir sus percepciones con respecto a temas como la integridad, la ética y el cumplimiento dentro de nuestra empresa, su conocimiento de los asuntos de integridad y cumplimiento, y sus percepciones con respecto a la denuncia de conductas indebidas.

Participaron más de 18.000 empleados, con resultados generalmente positivos. Se compartieron más de 1.200 comentarios, que nos ayudaron a afinar nuestras prioridades a corto, medio y largo plazo. A la vista de la buena acogida y para evaluar continuamente los avances en relación con nuestros objetivos, tenemos previsto realizar una encuesta de este tipo con carácter anual.

Conflicto de intereses

El año pasado también nos centramos en reforzar nuestro enfoque de los conflictos de intereses: pusimos en marcha una nueva política global que incluye un proceso de declaración para los colegas, formación global y los correspondientes materiales de comunicación. Nos hemos comprometido a identificar situaciones que son o podrían ser percibidas como conflictos de intereses e informarlas para que puedan ser gestionadas.

GESTIÓN DE RIESGOS

El sistema de gestión de riesgos de The Adecco Group aplica a todas las sociedades que conforman nuestra compañía contando con políticas y procedimientos de control y gestión de riesgos establecidos para proporcionar mayor seguridad a todos los grupos de interés a través de la prevención, control y gestión de los riesgos a los que Adecco está expuesto. Los procedimientos de control y gestión de riesgos se desarrollan y complementan con políticas específicas.

Es competencia del Comité de Cumplimiento aprobar las políticas de control y gestión de riesgos, aprobar los mapas de riesgos, revisar controles y seguimiento de planes de acción, supervisar la eficacia del sistema de control y gestión de riesgos y revisarlos periódicamente.

La gestión de los riesgos recae sobre la alta dirección que identifica y evalúa los riesgos relevantes y determina cómo responder a ellos. Al considerar la respuesta, la dirección de Adecco evalúa los efectos sobre el negocio y los costes y beneficios previsibles.

Principios para el control de riesgos

El sistema de control y gestión de riesgos de Adecco se basa en los siguientes principios:

PRINCIPIO 1. El establecimiento de un marco de tolerancia de riesgo, que recoge los niveles de riesgo que la compañía considera aceptables y son coherentes con los objetivos de Adecco.

PRINCIPIO 2. Liderazgo de la alta dirección, que proporcionará los recursos necesarios

PRINCIPIO 3. Integración en los procesos de gestión, especialmente en los de estrategia y planificación.

PRINCIPIO 4. Segregación de funciones entre las áreas de negocio y las áreas de supervisión y aseguramiento.

PRINCIPIO 5. Globalidad y armonización de la gestión, de forma que todos los riesgos sean gestionados mediante un proceso común de identificación, valoración y tratamiento.

PRINCIPIO 6. Mejora continua a través de la revisión periódica de la idoneidad y eficiencia de la aplicación del sistema y de las mejores prácticas y recomendaciones en materia de riesgos.

Factores de riesgo

Los factores de riesgo a los que está sometido Adecco están recogidos en las matrices de riesgos y controles y mapas de riesgo. Entre ellos figuran:

Riesgos regulatorios, derivados de cambios normativos establecidos por los distintos reguladores, o de cambios en la normativa social, medioambiental o fiscal.

Riesgos de entorno económico, relativos a la exposición de los resultados y el patrimonio de Adecco a variaciones en el entorno económico, político y social.

Riesgos de negocio, establecidos como la incertidumbre en cuanto al comportamiento de las variables inherentes a los negocios de Adecco, tales como las características de la demanda, el capital humano y la aparición de nuevos productos.

Riesgos operacionales, referidos a las pérdidas económicas directas o indirectas ocasionadas por procesos internos inadecuados, pérdida del enfoque estratégico, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos. Los riesgos operacionales incluyen, también, los riesgos legales y de fraude y los relacionados con la pérdida del capital humano del Grupo.

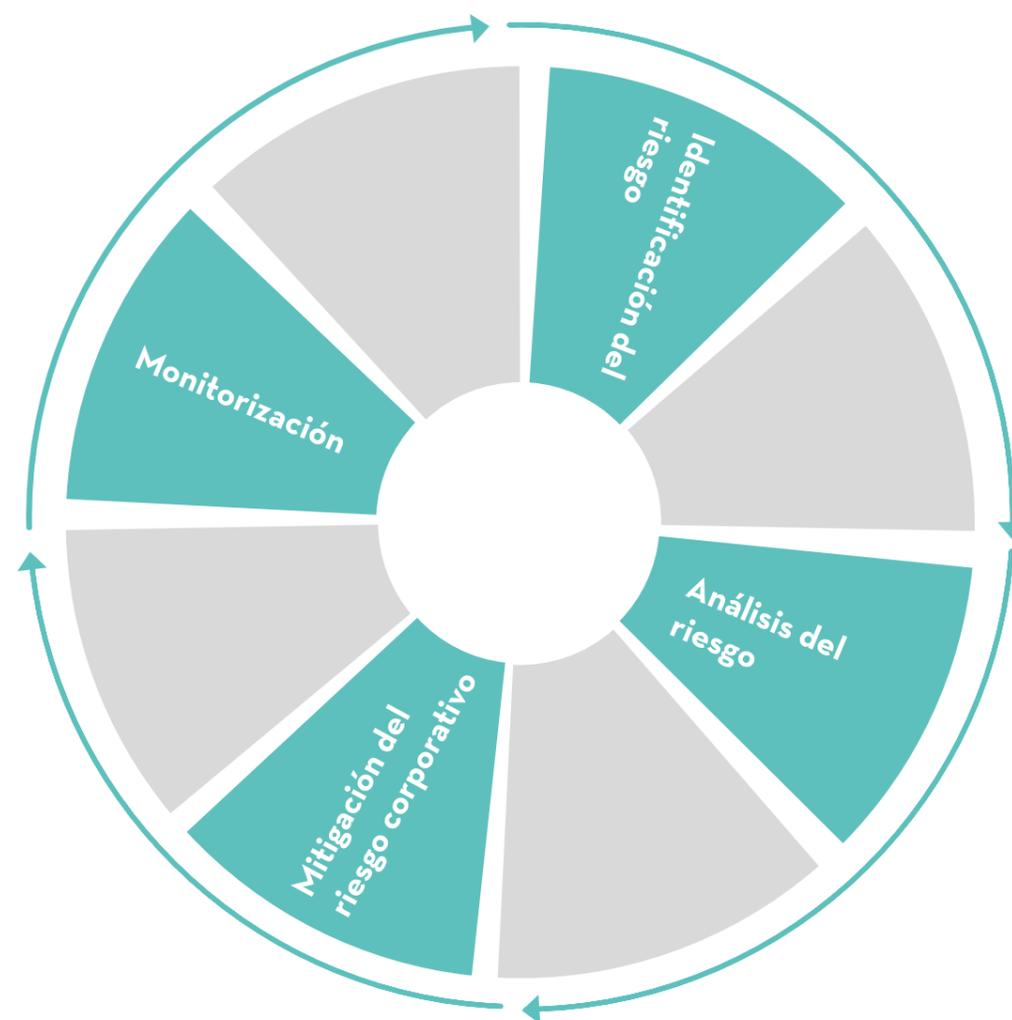
Riesgos reputacionales, que incluye el potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de Adecco por parte de sus distintos grupos de interés.

Riesgos de sistemas / seguridad de la información: referidos a fallos tecnológicos, ciberataques, cortes en comunicaciones, y los asociados a las tecnologías de la información y a la ciberseguridad, así como a los retos de digitalización.

Riesgos penales.

En 2019, en The Adecco Group España, se alinearon todos los controles locales con los controles estándares del Grupo para los procesos de Ventas, Reporting y Consolidación y IT, con el resto de procesos a alinear en 2020.

En España, están además especialmente trabajados los controles sobre riesgos penales identificados para cada negocio dentro del Grupo Adecco España, así como para cada miembro del Comité de Dirección por sus responsabilidades respectivas. Así garantizamos estar alineados con la Ley Orgánica 1/2015 de reforma del Código Penal al tener desarrollado un programa coherente de prevención de riesgos penales.



Nuestro proceso de gestión de riesgos se utiliza para identificar y mitigar nuestras exposiciones y, cuando es posible, convertir los riesgos en oportunidades de negocio. Al gestionar eficazmente nuestros riesgos, somos capaces de mantener nuestra capacidad de resistencia en períodos difíciles como el que presenta la Covid-19, y así, garantizar nuestro aporte de valor a nuestros grupos de interés.

SISTEMA DE GOBERNANZA

Se creó el Comité de Compliance a finales del 2016, en una primera reunión del Comité, compuesto principalmente por miembros del Comité de Dirección.

Directores de Operaciones, Director Financiero, Directora de Servicio, Director de Informática, Secretario General, Directora de Servicios Financieros), presentado por el Compliance Officer.

En dicho Comité, se validan los mapas de riesgos revisados anualmente con las operaciones y departamentos centrales.

Además, se repasa el progreso en los planes de acción comentados en el último Comité. Se revisan los KPIs claves vinculados al Compliance en nuestro negocio a revisar y trabajar en los Comités a futuro

En el Comité de compliance, se realizan además la validación y aprobación de políticas adicionales de ámbito nacional antes de su comunicación a la plantilla / a los grupos interesados.

Por otro lado, se mantiene a los miembros del Comité informados de:

- Los resultados de las auditorías de controles ICOFR
- Los resultados de las auditorías de controles sobre riesgos penales y todos los riesgos considerados significativos en los mapas de riesgos
- Los resultados de las auditorías en delegaciones que incorporan revisión de aspectos de Calidad, de seguridad jurídica, aspectos documentales de Prevención de riesgos y de Protección de datos.
- Se presentan los planes de acción sobre riesgos no cubiertos, controles fallidos.
- Se pide al Comité informar de riesgos u controle significativos que no hubiesen sido debidamente tenidos en cuenta.

Políticas del Grupo y locales

Todas las empresas del Grupo Adecco España cumplen con una serie de Políticas de Grupo establecidas a nivel internacional Corporativo, las cuales vienen publicadas en la intranet Global accesibles por todas las empresas Adecco en el mundo. Por otro lado, siguen igualmente políticas aprobadas a nivel nacional, las cuales son comunicadas a través de la intranet local del Grupo en España.

En los últimos años y en relación específica con el programa de prevención de riesgos penales del Grupo Adecco, se han aprobado: La Política de Blanqueo de Capitales, la política de Regalos, Cortesías, Donaciones y Patrocinios, la política de Conflicto de intereses y la Política de reacción en situaciones de crisis. Además, hemos elaborado nuestro Código de Ética y Conducta de Proveedores, del cual pedimos la firma junto con cada nuevo contrato de proveedores para el Grupo Adecco en España.

Deloitte trabaja en base a la información recopilada los planes de acción y las líneas básicas de la implantación del modelo de Compliance, dividiendo los mismos entre requisitos para el mismo, y recomendaciones. Se trabaja la política de Compliance de la empresa, el Manual de Compliance Parte General y Parte Especial.

Comunicación

En cuestiones de comunicación, se puede valorar el esfuerzo de la compañía con los siguientes hitos:

HITO 1. Formación presencial sobre políticas de Grupo y Prevención del fraude a grupos de especial relevancia identificados por el departamento de Control Interno y Gestión de Riesgo y realizada por el mismo.

HITO 2. Formación a toda la plantilla mediante módulos generados a nivel de Grupo internacional con su debido seguimiento desde el departamento de Recursos Humanos y recordatorios semanales a

personas que no hayan realizado la misma sobre los siguientes topics:

- Seguridad de la Información.
- Formación corporativa en Protección de Datos
- Código de Conducta de Adecco.
- Medidas contra la corrupción y el soborno.
- Cómo mantener la competitividad y cumplir con la ley de competencia.

HITO 3. Creación de un módulo nuevo de formación para toda la plantilla en junio 2018: Formación en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

HITO 4. Canal de denuncias / whistleblower mediante proveedor externo abierto a toda persona que quiera realizar una denuncia a la empresa en relación con situaciones de fraude o mala conducta comunicado mediante la formación inicial en el módulo "Código de Conducta de Adecco", colgado en la intranet de la empresa y con vínculo a ella desde la página web de Adecco, tanto a nivel nacional como internacional.

HITO 5. Gestión de las denuncias referidas a nuestro departamento de Compliance a nivel nacional una vez registradas y categorizadas a nivel internacional: apertura del dossier, investigación, entrevistas y documentación en caso de ser relevante, actualización del caso, revisión por parte del Grupo y cierre en caso de finalización del proceso.

HITO 6. Departamento de atención al candidato/a y a empresas clientes dedicado a la gestión (registro y resolución) de las quejas o solicitudes (vía chat, email, teléfono etc.) de nuestra plantilla interna y candidatos y candidatas.



PROTECCIÓN DE DATOS

La privacidad de los datos personales y la seguridad de la información es un asunto clave en la gestión de nuestra responsabilidad social corporativa y sostenibilidad, tema en el que actuamos siempre con integridad y diligencia ante posibles incidencias.

The Adecco Group España, interactuando con su plantilla, candidatos, candidatas, empresas asociadas, contratistas, empresas clientes y empresas proveedoras, recopila, procesa y almacena Datos Personales. El Grupo Adecco reconoce la importancia para su negocio del acceso a los datos personales y, por lo tanto, valora la confianza que depositan en The Adecco Group cuando comparten datos personales.

Para promover y preservar esa confianza y fomentar el compromiso de la organización con el cumplimiento de los principios generales de protección de datos establecidos por ley, El Grupo Adecco ha elaborado su Política de Protección de Datos que rige el manejo y uso de los datos personales por parte de El Grupo Adecco a lo largo de sus operaciones. Esta política está alineada con la normativa europea European General Data Protection Regulation – GDPR.

Creemos que cada miembro de nuestro equipo juega un papel crucial y, por lo tanto, les capacitamos sobre los principios clave de la protección de datos y esta política. Es obligatorio que todo el personal nuevo reciba dicha capacitación dentro de los tres meses posteriores a su fecha de inicio, debiendo cumplir con esta política.

RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

La pandemia ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de las personas trabajadoras en una crisis. Creemos que nuestros servicios aportan muchos beneficios positivos, especialmente en el ámbito de la empleabilidad y el acceso al trabajo, y por tanto a los medios de subsistencia.

Nuestra visión es la de un mundo en el que todas las personas tengan las capacidades adecuadas para acceder, o mantener, el acceso al mundo del trabajo y puedan alcanzar todo su potencial, y en el que cada puesto de trabajo ofrezca una remuneración justa y condiciones de trabajo dignas.

Esto se refleja también en nuestra continua defensa de un nuevo contrato social para garantizar que las estructuras de organización del mercado laboral de trabajo se adapten a las realidades sobre el terreno y que todas las formas de trabajo sean seguras y sostenibles.

Como empresa líder en asesoramiento y soluciones de talento y uno de los mayores empleadores del mundo, nuestro éxito comienza y termina con nuestra gente. Cada día proporcionamos trabajo a cientos de miles de colegas, personal asociado y candidatos influyendo directa e indirectamente en su vida. Nos interesa garantizar que el Grupo Adecco no sea cómplice de ninguna violación de los Derechos Humanos y estamos comprometidos a hacer de esto una parte fundamental de nuestra actividad.

Creemos que el respeto de los Derechos Humanos es una de las muchas formas de dar vida a nuestro propósito y nuestros valores, y una de las contribuciones más fundamentales que las organizaciones pueden hacer para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

En el Grupo Adecco reconocemos nuestra responsabilidad de garantizar el respeto de los Derechos Humanos en nuestra esfera de influencia, en toda nuestra cadena de valor y dondequiera que hagamos negocios, y nuestra capacidad para contribuir a un impacto positivo en los Derechos Humanos.

En nuestro trabajo, adoptamos algunas de las normas internacionales más representativas en este ámbito, apoyando de forma sistemática la *Declaración Universal de los DDHH, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, junto con los principales convenios laborales.*

La Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social, los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos de la ONU y las líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son también nuestro referente. Una serie de políticas internas globales y locales, directrices y programas trasladan estas normas a nuestra actividad diaria.

Como empresa de soluciones de talento y recursos humanos, nos centramos especialmente en: el derecho al trabajo y a unas condiciones de trabajo justas y favorables; derecho a la igualdad y la no discriminación; derecho a la salud física y mental; y el derecho a la intimidad. Tenemos un enfoque de tolerancia cero en cuanto al trabajo infantil, el trabajo forzoso y en régimen de servidumbre, la esclavitud y el tráfico de personas en todas nuestras operaciones, transacciones comerciales y relaciones profesionales.

Diálogo social

El diálogo social no sólo es un derecho laboral en sí mismo, sino que también es una forma eficaz de salvaguardar los Derechos Humanos. Por ello, seguimos plenamente comprometidos con el diálogo social, tanto con nuestros colegas como con nuestros asociados.

Las relaciones con nuestra plantilla, incluida la recepción de comentarios de los colegas de forma regular, siguen siendo un foco de atención para el Grupo y nos ayudan a dar forma a nuestra agenda de personal.

Para identificar las lagunas y seguir reforzando nuestro enfoque, en 2020 comenzamos a identificar los riesgos en materia de Derechos Humanos y los controles correspondientes en toda nuestra organización, como parte de una iniciativa más amplia de cumplimiento de la legislación laboral.

En el Grupo Adecco España, tenemos numerosos compromisos, políticas y procedimientos que traducen estos estándares en nuestro negocio diario.

Esto incluye, por ejemplo, nuestro Código de conducta, Directrices de Derechos Humanos y laborales, nuestro Código de conducta de proveedores, Política de protección de datos o nuestros principios para el uso ético de la IA. Además, los Derechos Humanos forman parte integral de nuestros marcos de gestión de riesgos, ética y compliance y auditoría.

Igualmente, el Grupo Adecco trabaja para eliminar cualquier tipo de discriminación en el acceso y mantenimiento a un puesto de trabajo. Para ello trabajamos bajo dos prismas:

- **A nivel interno:** El compromiso de El Grupo Adecco con la diversidad se basa en la estrategia #TalentoSinEtiquetas. El Grupo Adecco facilita el acceso al empleo como clave para normalizar la vida de las personas, muchas de ellas discriminadas por alguna condición vital. En nuestra empresa trabajamos para que cada persona, con su carácter único e irrepetible, se sienta parte del equipo, pueda aportar su talento sintiéndose valorada y respetada, mejorando así nuestro desempeño profesional. #TalentoSinEtiquetas trabaja para la atracción de talento diverso, inclusión laboral de personas con discapacidad y garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- **A nivel externo:** El Grupo Adecco dispone de diferentes protocolos para garantizar procesos de selección equilibrados. Se tiene en cuenta todos aquellos aspectos vinculados a la publicación de ofertas y se garantiza que los procesos de evaluación y selección no entran en aspectos discriminantes, evitando abordar cualquier aspecto externo al correcto desempeño al puesto de trabajo

Este trabajo se complementa con los resultados de nuestra encuesta sobre ética y cumplimiento, que proporciona la perspectiva de los colegas sobre dónde debemos centrar nuestros esfuerzos.

En nuestros próximos pasos, nos centraremos en la revisión de nuestra política de Derechos Humanos, en seguir colaborando con nuestros colegas en estas importantes cuestiones y en abordar con mayor profundidad el tema de la diligencia exigible de terceros en toda la cadena de valor.

Entendemos que la diligencia debida en materia de Derechos Humanos es un proceso continuo y nos comprometemos a reforzar continuamente nuestras prácticas y a colaborar con las partes interesadas en los temas y avances pertinentes.

CÓDIGO DE CONDUCTA

El Grupo Adecco es una empresa internacional con filiales en más de 60 países y regiones, cada una con una estructura legal diferente. En el contexto de nuestra actividad diaria, la legislación pertinente se puede dividir en cuatro apartados:

Empleo, por ejemplo, legislación laboral, seguridad social, leyes sobre inmigración

Información, p.ej. privacidad de datos, propiedad intelectual, información confidencial

Prácticas de negocio, p.ej. competencia justa, antimonopolios

Finanzas y transparencia, p.ej. informes financieros, información interna, mercado de valores, anticorrupción, blanqueo de dinero.

Además de las normas estipuladas por los legisladores, el Grupo Adecco se esfuerza por aplicar las mejores prácticas en todas sus actividades.

Disponemos de políticas internas, en concreto las Políticas del Grupo Adecco, que van más allá de la normativa legal, estableciendo procesos y responsabilidades en las siguientes áreas:

Legal, p.ej. directrices de autorización por la dirección, constitución y liquidación de entidades legales, retención de documentos, limitación de responsabilidad, registro de marcas y nombres de dominios, uso de información restringida, compromisos contractuales

Recursos humanos, p.ej. procedimientos de contratación, compensaciones, rescisión de contratos, formación, movilidad internacional, administración de nóminas, préstamos a los empleados, desarrollo personal, seguridad general, viajes y dietas, tarjetas de crédito corporativas

Contabilidad, p.ej. autorizaciones previas, instrucciones de contabilidad, reportes de la dirección, Informes Financieros Mensuales (MFRP), Reconciliaciones Anuales (YRLY), reconciliaciones de MFRP, libro mayor y libros auxiliares, asientos contables, reconciliaciones bancarias y de caja, estimaciones clave, balances y transacciones entre compañías, informes financieros, información de auditorías externas

Impuestos, p.ej. renta y retención de impuestos, precios de transferencias, nóminas e impuestos de la seguridad social, IVA, impuesto sobre las ventas, sellos

Tesorería, p.ej. actividades de administración de tesorería, garantías o cartas de ratificación, concesión de créditos a clientes

Tecnología informática, p.ej. copias de seguridad, archivos, redes, control de cambios, seguridad física

Otras políticas, p.ej. Cumplimiento, Fusiones y Adquisiciones, Comunicados y Medios de Comunicación, Política Ambiental, Compras.



Como organización centrada en las personas, tenemos una máxima: **“las personas son lo primero”**. Esta misión ha sido y sigue siendo la prioridad número uno del Grupo Adecco.



THE ADECCO GROUP



← Escanea este código QR y descarga El Código de Conducta del Grupo Adecco, donde también podrás conocer nuestra forma de trabajar



Creamos valor social

Como organización global, nos esforzamos por tener un impacto positivo en la sociedad, mucho más allá de nuestro trabajo diario. Esto se refleja a través de las numerosas colaboraciones con distintas entidades sin ánimo de lucro con las que nos implicamos en España.

El valor social también se deriva de proporcionar el conocimiento de nuestros expertos en foros relevantes, aportando las mejores prácticas que llevamos a cabo no sólo en España sino también a nivel internacional, así como nuevas formas innovadoras de abordar los desafíos que afectan al amplio mundo del trabajo. Además a través de nuestra Fundación, apoyamos la inclusión social y laboral de los más vulnerables de nuestra sociedad y apostamos por la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social.

Empleo para los más vulnerables

5.502

Empleos para personas en riesgo de exclusión social.

Orientación laboral

+24k

Personas en riesgo de exclusión social orientadas.

Plan Familia

1.871

Personas con discapacidad beneficiarias

Inversión social

14,1M€

Inversión a través de nuestra Fundación

El papel de las empresas es crucial para que la exclusión y la pobreza no se enquisten en nuestro país. El desempleo estructural agrava la exclusión social, la desigualdad y la discriminación en nuestro país. La única alternativa para frenar esta situación es fortalecer el mercado laboral y apoyar a los más vulnerables. Tenemos que intentar no dejar a nadie atrás”.

Francisco Mesonero, director de RSC de Adecco y director general de la Fundación Adecco.



FUNDACIÓN ADECCO: TRABAJANDO POR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS MÁS VULNERABLES

Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 1999 fruto del compromiso y responsabilidad social asumidos por el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos Humanos. Nuestro fin fundacional es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que por diversas circunstancias se encuentran en riesgo de exclusión social.

Inclusión laboral

Históricamente la Fundación Adecco ha trabajado principalmente con personas con discapacidad, mayores de 45 años, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, deportistas y ex deportistas de alto rendimiento y en general parados de larga duración. Sin embargo, nuestro compromiso con el empleo y con las personas, nos obliga a estar cerca de la realidad y el contexto social de cada momento.

Misión de la Fundación Adecco

Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través de un ciclo de Inclusión con 3 ejes de actuación:

1. Acompañamos a las personas formándolas y orientándolas para encontrar un empleo.
2. Trabajamos en la transformación de la sociedad para reconocer la dignidad y el valor de todas las personas.
3. Trabajamos con las empresas diseñando entornos laborales inclusivos.

Personas a las que ayudamos

- o Personas con discapacidad.
- o Mujeres víctimas de violencia de género.
- o Familias monoparentales.
- o Personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración.
- o Otras personas en riesgo de exclusión social.

Visión

Contribuir a crear un modelo social y laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades. Nuestra visión se materializa con un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

Este ciclo actúa sobre la sociedad en sus diferentes ámbitos y etapas (familiar, educativa, formativa y laboral) y sobre las empresas (políticas de diversidad, equidad e inclusión) para alcanzar la plena inclusión de manera sostenible.

Inversión social 2020

Enmarcado en nuestro proyecto social #EmpleoParaTodos y dando respuesta principalmente a 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas (ODS 1, 5, 8 y 10), hemos invertido en 2020 14.172.562 millones de euros en la generación de oportunidades de empleo para las personas más vulnerables de nuestro mercado laboral.

Esta inversión supone un 2,6% menos con respecto al periodo anterior. El año 2020 ha sido un año especialmente atípico en cuanto a inversión social como consecuencia del efecto que la pandemia ha tenido en la actividad empresarial y laboral. Esta situación ha obligado a transformar nuestra actividad durante el confinamiento adaptándonos a una modalidad online. Sin embargo, a pesar de la reducción de la inversión, la respuesta ágil de nuestros equipos, y la adaptación y transformación de nuestros programas, han permitido dar atención y acompañamiento a nuestros beneficiario/as

Programa #EmpleoParaTodos

A través de nuestra Fundación, en el año 2020 hemos realizado 92.541 acciones de orientación laboral dirigidas a 24.531 personas en riesgo de exclusión social de toda España, generando 5.502 empleos para personas en situación de vulnerabilidad. El conjunto de acciones que se llevan a cabo por el equipo de consultores de integración se engloban principalmente en acciones de análisis y diagnóstico de la situación psicosocial, diseño de itinerario personalizados de integración y acciones de seguimiento y evaluación.

Por la actividad social de la Fundación Adecco y el perfil de nuestros beneficiarios, los factores psicosociales son el punto de partida para el itinerario de empleo. Es la fase con mayor especialización y en la que mayores recursos se invierten. El equipo de consultores realizan acciones para orientar, acompañar y responsabilizar al demandante de empleo en el proceso de búsqueda.

Becas Fundación Adecco

La Fundación Adecco hemos presentado en 2020 la III Convocatoria de Becas con 5 modalidades diferentes dirigidas a estudiantes de formación profesional, universitarios, cursando un Máster o matriculados en enseñanzas oficiales de idiomas. Esta convocatoria ha contado con una dotación económica de 303.554 euros, cuya misión es promover la formación cualificada de los jóvenes con discapacidad para mejorar su empleabilidad y favorecer su inclusión laboral.

En total se recibieron 549 solicitudes y finalmente 295 estudiantes han sido becados con un importe que oscila entre 1.000 y 4.000 euros en función de la modalidad de la beca.

Acompañamiento. Con el total de las personas que han solicitado una beca en 2020, la Fundación Adecco ha adquirido un compromiso de acompañamiento y orientación laboral que se prolongará durante 2021 mediante acciones de orientación e intermediación laboral, programas de capacitación profesional y formación para el empleo.

Escuela de empleo de la Fundación Adecco (Buenas prácticas)

La Escuela de Empleo de la Fundación Adecco tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas que no están preparadas para iniciar la búsqueda de empleo y acceder al mercado laboral con éxito.

La búsqueda de empleo y la posterior inserción laboral (es decir, el mantenimiento del puesto de trabajo) se ven limitadas si la persona carece de herramientas sociales, personales y formativas básicas para el empleo. La Escuela de Empleo se lleva a cabo mediante aulas, talleres, cursos y becas para mejorar las competencias y habilidades identificadas por la Fundación Adecco como esenciales para que la inclusión laboral se produzca en el medio plazo de manera sostenible.

Bloques temáticos (1) Autonomía y Vida Independiente (2) Objetivo profesional (3) Comunicación y socialización (4) Digitalización para el empleo (5) Competencias básicas, generales y específicas. (6) Búsqueda de empleo y procesos de selección. **¿Qué trabajamos?** (1) Autonomía (2) Formación (3) Orientación laboral

Actívate

Taller de empleo desarrollado junto a la AECC para dotar de habilidades para enfrentarse a la búsqueda de empleo a personas que han pasado un proceso oncológico y favorecer que vuelvan al mercado laboral tras un periodo sin trabajar.

Adequírete

Este proyecto dirigido a mujeres en riesgo de exclusión ha tenido como objetivo proporcionar herramientas para que las mujeres se enfrenten con éxito a la búsqueda de empleo. Se han llevado a cabo 4 talleres durante una semana en los que se ha trabajado la gestión del estrés, la imagen personal y técnicas para la búsqueda de empleo.

Campus Empleo y tecnología

12 mujeres al frente de hogares monoparentales en riesgo de exclusión han participado en este programa que da respuesta a la brecha digital existente en este tipo de hogares, que encuentran barreras formativas y económicas en el uso de las nuevas tecnologías. Las entidades implicadas en el desarrollo del campus en 2020 han sido: Carrefour, Grupo GSS, Grupo Mimo, Universitarios contra la Pandemia, Cibervoluntarios, Fundación Fernando Buesa, Pantallas amigas, Fundación COTEC para la Innovación, Xenon, Fundación 3M, Fundación Everis, Playstation, Presentys. Esta iniciativa ha permitido a las beneficiarias el definir su objetivo profesional.

Capaz de ser

Proyecto para trabajar las habilidades prelaborales y sociales con el fin de mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad. Mediante esta iniciativa se ha trabajado con 18 personas en autonomía personal, social y laboral desarrollando durante 8 meses talleres que han abarcado todo lo necesario para incrementar su empleabilidad. Este proyecto ha finalizado con un plan de capacitación profesional (PCP) para algunos de los participantes.

Carrera de fondo

Se trata de un programa de empleo y mentoring que tiene como objetivo favorecer la empleabilidad de mujeres senior con formación en derecho, economía, gestión administrativa y comunicación. Durante seis meses y a través de diferentes talleres y sesiones de mentoring, los empleados voluntarios de Cesce han tenido la oportunidad de acompañar a estas mujeres para perfeccionar la búsqueda de empleo.

Casa de letras

12 personas con discapacidad participan en un taller literario donde desarrollan distintas competencias laborales en las que la escucha activa, el compromiso, la asistencia y compartir distintos textos entre ellos les ayudarán a mejorar su capacidad de comunicación y, a su vez, les permitirán interrelacionarse.

Crossover

Este programa de empleo va dirigido a personas con discapacidad dual, es decir, personas en las que concurren discapacidad intelectual, enfermedad mental o trastornos de conducta. Todas estas personas tienen falta de recursos económicos y desempleo de larga duración. Este programa de largo recorrido les ayuda a mejorar su empleabilidad.

Dress for success

En el marco de los diferentes programas de orientación laboral es habitual realizar un taller "Dress for Success", es decir, un taller para enseñar normas básicas para ir correctamente a una entrevista de trabajo. ¿Qué ropa es la más adecuada?, normas de higiene y aseo básicas, expresión corporal,... Todo para hacer frente a uno de los sesgos que más impacto tienen, el sesgo de "primera impresión".

Empleario

Este proyecto tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y psíquica a través del teatro, representando cómo es una entrevista de trabajo. De esta manera, adquieren habilidades de comunicación y se preparan para el momento real de una entrevista de trabajo.

Protagonistas 360

Mediante el teatro, los beneficiarios en riesgo de exclusión, interpretan una situación real de entrevista de trabajo. Tiene especial interés porque en entrevistas reales suelen aparecer prejuicios y sesgos en la persona que entrevista y que el candidato/a debe saber manejar con éxito.

Radio Gigantes

Desde mediados del año 2018, estamos realizando un taller de empleo para trabajar con personas con discapacidad intelectual y psíquica las habilidades de comunicación. Cada participante desarrolla de forma integral y en equipo el programa de radio Gigantes. Los ejes centrales del programa son la discapacidad y la inclusión laboral de cada participante.

Sesgos inconscientes

Son un mecanismo propio del ser humano, necesario para su supervivencia, pero que puede crear impresiones respecto a una persona o situación, en ocasiones erróneas, y que marcan comportamientos, en ocasiones discriminatorios. Cada persona tiene sesgos que en ocasiones dificultan la búsqueda de empleo. Por ello estamos llevando a cabo talleres con candidatos y candidatas para reducirlos.

Viajes a Ítaca

Itinerarios socio-culturales en los que los beneficiarios visitarán museos y otros espacios públicos donde se tratará el empleo a través de las distintas obras de arte expuestas.

Speed Networking

La modalidad del Speed Networking ha adquirido una gran popularidad en el ámbito de la inclusión laboral puesto que los procesos de selección tienden a evolucionar apostando por diferentes fórmulas en las que los candidatos y candidatas deben tener habilidades para presentarse con éxito en pocos minutos. Es habitual realizar talleres en los que trabajamos estas habilidades y en los que realizamos entrevista en las que implicamos a personal experto en selección.

#YoQuieroYoPuedo

Durante 5 días personas en riesgo de exclusión reciben formación transversal en áreas básicas para su autonomía y empleabilidad. Trabajan junto a personal voluntario experto en imagen personal y cómo vestir para una entrevista de trabajo, higiene, en el manejo de las redes sociales, la prevención de riesgos laborales, ensayo de entrevistas, el contrato laboral,...

En 2020, 1.088 personas participaron en 2.707 talleres

Programa #EmergenciaPorElEmpleo

Los efectos del coronavirus sobre el mercado laboral están siendo devastadores. Las cifras hablan solas: tras el estado de alarma y la etapa de confinamiento, en el segundo trimestre del año se contabilizaron más de un millón de hogares (1.148.800) con todos sus miembros en paro, un 7% más que el trimestre anterior y un 13% más que antes de la pandemia.

Asimismo, han sido muchas las personas que en esta coyuntura han perdido su puesto de trabajo. En concreto, la COVID-19 ha destruido más de un millón de empleos y la tasa de paro escaló hasta el 15,3%, la cifra más alta desde 2018 y que, además, no reflejaba la realidad en su totalidad, al no recoger a todas aquellas personas protegidas por los ERTES.

En el caso de los beneficiarios de la Fundación Adecco las dificultades se acentúan, en la medida en que su situación ya era muy complicada. De hecho, tardaban una media de 12 meses en encontrar un trabajo, con acompañamiento, y estaban especialmente expuestos al desempleo de larga duración, al agotamiento de prestaciones y, por tanto, a la exclusión social.

Por otra parte, el VIII Informe sobre exclusión social y desarrollo en España, presentado por la Fundación Foessa en 2019, cifraba en 6 millones de personas la población en condiciones de vulnerabilidad que podría dar el paso definitivo a la exclusión social ante coyunturas económicas desfavorables. En aquel momento se estimó un riesgo real de que la crisis sanitaria elevara la exclusión social del 18% al 31%.



FUENTE DE LOS DATOS:
 - Fundación Foessa. VIII Informe sobre exclusión social y desarrollo en España
 - Encuesta de Población Activa (EPA)
 - Adecco Group Institute

EMERGENCIA POR EL EMPLEO DE LOS MÁS VULNERABLES

$$8,5M + 6M = 14,5M$$

EXCLUSIÓN SOCIAL PRE-COVID + VULNERABILIDAD PRE-COVID = EXCLUSIÓN SOCIAL POST-COVID

EMERGENCIA SOCIAL

$$3,7M + 1,2M + 4M = 20-30%$$

DESEMPLEADOS PRE-COVID + AUTÓNOMOS ADHERIDOS A LAS MEDIDAS COVID + ERTES DURANTE EL COVID = DESEMPLEO POST-COVID

EMERGENCIA LABORAL



El Efecto COVID

Si no actuamos, 6 millones de personas al borde de la exclusión podrían dar el paso definitivo a la pobreza.

¿A cuántas familias nos hemos propuesto ayudar en los próximos años?

10.000

Personas desempleadas en riesgo de exclusión

Plan Familia ©

El Plan Familia© es un programa con 18 años de andadura cuyo principal objetivo es lograr la máxima autonomía e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Trabajamos desde edades tempranas la autonomía, el desarrollo, empleabilidad e inclusión de las personas con discapacidad para que puedan integrarse en el mercado laboral y en la sociedad. Contamos con un equipo multidisciplinar formado por 43 consultores con alta especialización en modelos de atención integral de personas con discapacidad, en todas sus áreas de desarrollo y en cualquier momento de su ciclo vital. Es importante destacar que atendemos a niños, jóvenes y adultos porque el empleo es un objetivo que necesita la visión del largo plazo.

Diseñamos planes de intervención personalizados para dar respuesta a las necesidades de cada persona empleando técnicas innovadoras.

Estos planes de intervención se diseñan en base a 5 grandes dimensiones alineadas con el ciclo de la inclusión de la Fundación Adecco: familiar, educativa/formativa, social, de la salud y laboral. Mediante la atención continua y directa con el beneficiario y su familia y la coordinación con todos

los agentes implicados en el desarrollo e itinerario vital, ponemos en marcha acciones encaminadas a mejorar su autonomía, su desarrollo y empleabilidad, construyendo pilares imprescindibles para lograr un empleo.

Durante el año 2020, hemos acompañado a 1.871 familias generando un total de 86 empleos para participantes del Plan Familia. Asimismo, 336 empresas han apoyado esta iniciativa permitiendo la atención y orientación de cada beneficiario e invirtiendo en este programa 2,6 millones de euros.

Escuela Plan Familia©

La Escuela Plan Familia© es un espacio de formación, orientación, encuentro y diálogo dirigido a beneficiarios de Plan Familia y a su entorno familiar y social. Contexto Los beneficiarios de Plan Familia© tienen inquietudes naturales y comunes que surgen a nivel biológico, social y psicológico y que se van manifestando a lo largo del proceso de maduración y desarrollo. En muchas ocasiones el entorno familiar también necesita formación para poder resolver de forma adecuada las dudas que van surgiendo en torno al familiar con discapacidad.

Durante el año 2020 hemos realizado 134 talleres dentro de la Escuela PF en los que han participado 1.772 personas entre beneficiarios y familiares.

Abrimos la **convocatoria 2020** con una dotación de 150.000 euros para facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad. fundacionadecco.org

Plan Familia

Dimensiones del Plan de intervención

- SALUD**
VIDA SALUDABLE | HIGIENE Y CUIDADO PERSONAL
Contraste de diagnóstico
Terapias
- SOCIAL**
SOCIALIZACIÓN | EDUCACIÓN | AUTONOMÍA PERSONAL
Campamentos | Ocio
Práctica deportiva
Sesiones formativas
Talleres grupales
Voluntariado
- FORMACIÓN**
COMPETENCIAS BÁSICAS, GENERALES Y ESPECÍFICAS | HABILIDADES | ACTITUDES
Formación reglada
Coaching
Cursos de profesionalidad
Talleres formativos
- EMPLEO**
EMPLEABILIDAD | HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
Orientación laboral
Intermediación laboral
Formación para el empleo
- FAMILIA**
ORIENTACIÓN | FORMACIÓN
EMPATÍA | RESPIRO
Sesiones individuales
Acciones formativas
Foros de diálogo
Talleres
Sesiones de respiro

Misión

Incrementar la empleabilidad de las personas con discapacidad preparando y orientando al entorno social y familiar para tomar decisiones en el proceso de maduración y desarrollo de la persona con discapacidad.

Objetivos generales

1. Favorecer la creación y mantenimiento de un clima familiar equilibrado que potencie las relaciones positivas en la familia.
2. Aprender de las experiencias de otros y de la propia, generando una red de apoyo positivo.

1. Dotar a las familias de información especializada acorde a sus necesidades para fomentar el desarrollo evolutivo de su familiar con discapacidad así como la educación en la empleabilidad dentro del marco familiar.
2. Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en el ámbito familiar. 5. Ayudar a aceptar y vivir en positivo la discapacidad en el entorno familiar

Una de las empresas de The Adecco Group es Inseradecco, cuya plantilla en el año 2020 está compuesta, en un 93 % por personas con discapacidad, incluyendo en su mayoría personas con discapacidad intelectual, un grupo social con grandes dificultades de acceso al mercado laboral.

Inseradecco nace en el año 2003, como una herramienta más dentro de la estrategia de Responsabilidad Social del Grupo Adecco en España. Su característica fundamental al ser un Centro Especial de Empleo es la integración sociolaboral de personas con discapacidad, fundamentalmente de aquellas discapacidades con más dificultad de inserción.

Las actividades que realiza son la externalización de procesos industriales (manipulados, reposición y abastecimiento), procesos administrativos y de servicios generales.

El objetivo fundamental de Inseradecco es la Integración laboral y social de personas con discapacidad con el fin de que desarrollen su independencia y su autonomía personal y laboral. Para dicho fin, se trabajan diferentes aspectos que doten a sus trabajadores de herramientas y recursos que le permitan desarrollar sus capacidades y habilidades:

- **Integración laboral:** con refuerzos, apoyo directo, seguimientos, formación e incremento de habilidades dentro del centro de trabajo.
- **Integración social:** trabajando conjuntamente con sus familias, asociaciones o centros a los que pertenecen, haciéndolos tener más autonomía e independencia y también haciendo actividades de ocio, deportivas y culturales.

Para conseguir el objetivo, la unidad de Apoyo, que está liderada por personal técnico de integración laboral vinculado a cada centro de trabajo, actúa en las siguientes líneas de trabajo:

- Apoyo activo y continuo en la integración sociolaboral de personas con discapacidad.
- Colaborar en el desarrollo profesional de personas con discapacidad.
- Alcanzar niveles de actividad que garanticen la estabilidad y prosperidad del centro de trabajo.
- Colaborar en la integración en la empresa ordinaria.
- Colaborar en el desarrollo del sector de la economía social, contribuyendo a aportar soluciones constructivas de alto valor social.

Dentro del proceso de integración laboral se trabaja en el ámbito laboral realizando entrevistas por parte de personal Técnico de Integración Laboral, tanto a nivel personal como familiar o asociaciones de discapacidad, a las que pertenecen. Las entrevistas quedan registradas en los informes psicosociales.

Con todo ello se elabora un Plan Individual de Integración el cual al finalizar el año se evalúa y con el resultado de esta evaluación se vuelven a redefinir los objetivos para el año siguiente.

En el ámbito social se trabaja con las familias y asociaciones a las que pertenecen. Otras acciones dentro del ámbito social son las actividades de ocio y deportivas, ya que el ocio es un aspecto fundamental para conseguir la integración social. Realizar actividades de ocio es clave para el desarrollo de toda persona, y aún más para personas con discapacidad, contribuyendo a mejorar sus competencias y habilidades para mejorar su calidad de vida, incrementando su autoestima y la confianza en sí mismo, así como sus conocimientos en base a cultura general.

Por ello, en el Centro especial de empleo todos los años se organizan actividades para desarrollar su integración, pero debido a la pandemia por COVID19 y las restricciones tanto de movilidad como de reuniones del número de personas, se ha realizado una actividad en el 2020 y para todas las delegaciones de Inseradecco, pero de manera virtual:

Carrera virtual de las capacidades:

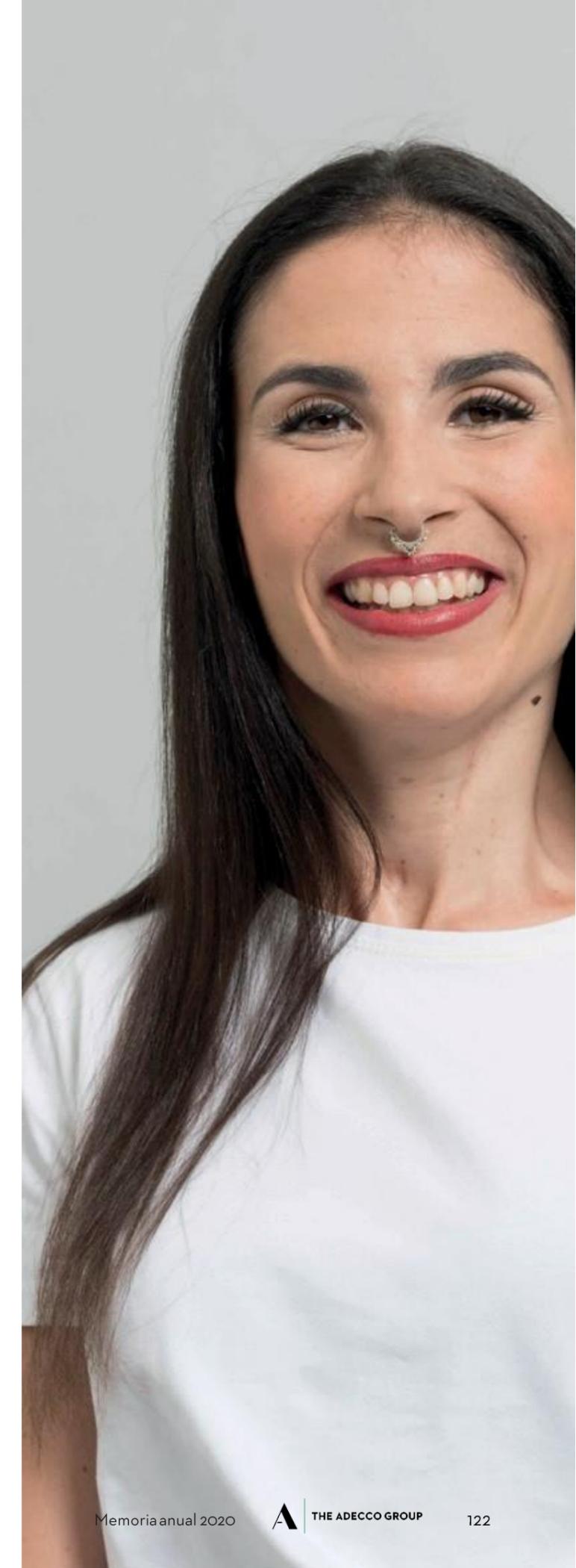
dos personas contaron su historia durante la jornada virtual, llenando de positivismo, motivación, interés y ánimos a los usuario/as, que a través del canal animaban y contaban sus historias, evadiéndonos por un momento de la situación sanitaria actual, viendo que la vida sigue y hay mil historias de superación y dando cabida a la esperanza y sobre todo saber que el esfuerzo de superación es algo que no debe ser puntual, sino que tenemos que crecer continuamente como personas, y seguir desarrollando nuestras habilidades y persiguiendo nuestros sueños.

Tránsito a la empresa ordinaria

Un hito importante en el 2020, dentro de la política de excelencia como CEE, es realizar el tránsito del Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria, por ello realizamos un tránsito de un trabajador con discapacidad psíquica.

Certificado AENOR

También importante resaltar el mantenimiento para el 2020 del certificado AENOR para los Centros Especiales de Empleo (CEE). Este certificado AENOR acredita que las organizaciones cumplen con los requisitos de la Especificación para la gestión ética y profesionalizada de los CEE.





Horas solidarias 28k

Win4Youth

The Adecco Group trabaja para empoderar a las personas, impulsar la economía y enriquecer nuestra sociedad brindando un empleo significativo para las personas. Nuestro programa Win4Youth a través del deporte busca sumar por una causa común. Colegas, clientes y candidatos suman kilómetros/minutos de los deportes que realizan en su actividad diaria y esto se transforma en recursos que van directos al programa Fit For The Future en Vietnam.

Este proyecto desarrollado junto a la ONG Plan Internacional trata de ayudar a mujeres

jóvenes en Vietnam ofreciéndoles formación en el sector IT para garantizarles un mejor futuro. Durante **2020** los empleados, clientes y candidatos en España sumamos 28.355 horas de actividad física al proyecto Win4Youth sumando al total de 1.326.254 horas alcanzadas en todo el mundo.

Para el año 2021 nos hemos comprometido a contribuir con más de 1.5 millones de horas a través de cualquier actividad diaria como caminar, pasear al perro, bailar, salir al parque con tus niños, hacer yoga o meditación. De esta manera queremos mejorar el bienestar físico y emocional, y sobre todo ayudar a muchas otras personas a tener un futuro mejor.



Colaboración Plan Internacional

El objetivo del proyecto social que se apoya mediante W4Y es proporcionar habilidades a los jóvenes más desfavorecidos y diseñar soluciones innovadoras a los desafíos que enfrentan los jóvenes que acceden al mercado laboral en diferentes países.

Cada minuto de actividad registrado se traduce en financiación para Plan Internacional, apoyando su proyecto social y así mejorar las perspectivas de vida, educación y empleo de jóvenes de todo el mundo.

Queremos promover los derechos de estos niños y jóvenes permitiéndoles tener las mismas oportunidades para comenzar sus carreras.

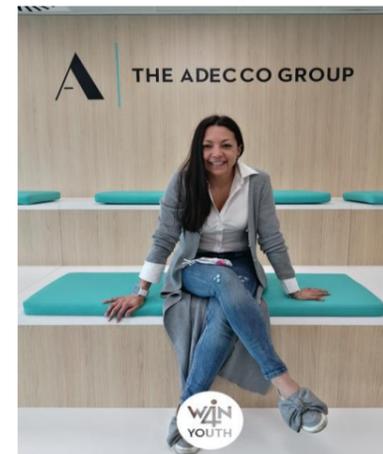
Nuestra asociación apoyará a jóvenes desfavorecidos mediante:

- Formación técnica profesional.
- Mejora de sus habilidades profesionales y habilidades para la vida.
- Apoyándoles en prácticas y oportunidades laborales.
- Mejorar su empleabilidad
- Apoyándoles en el desarrollo de habilidades para el emprendimiento

Mediante esta colaboración, gobiernos, empresas y la sociedad en general aumentarán la conciencia y la capacidad para aportar oportunidades laborales a jóvenes vulnerables.

Embajadores W4Y

Ana Castillo



> Es todo un placer representar y difundir los valores del programa W4Y promoviendo Salud y Deporte. Os animo a que os suméis al reto cuanto antes, no solo conseguiréis estar mas saludables sino que también ayudaréis a que muchos jóvenes tengan un futuro mejor.

César Guerrero



> He sido elegido como embajador Win4Youth. Para mí es un orgullo poder representar sus valores, a la vez que ayudo a otras personas a que puedan estudiar en Vietnam.

Diego Pérez



> "El ser Embajadora del W4Y es una gran responsabilidad para mí, el saber que mi esfuerzo ayudará a mujeres jóvenes en Vietnam ofreciéndoles formación para garantizarles un mejor futuro es una satisfacción brutal..



Asociaciones Voluntarios/as

15 438

#REDGENERACIÓN SOLIDARI@S: VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En The Adecco Group España gestionamos todas las actividades de Voluntariado Corporativo a través del programa Redgeneración Solidari@s. Un programa de alto impacto, que nace del espíritu solidario de las personas que conforman la plantilla de nuestra empresa y que en 2020 se ha tenido que adaptar rápidamente a la situación generada por la pandemia.

Nuestra visión

La visión de nuestro programa de voluntariado corporativo está totalmente unida a nuestra misión como empresa: ayudar a las personas a forjarse un futuro mejor a través de la formación y el empleo. Por ello, nuestro equipo ofrece todo su conocimiento en las actividades que realizamos.

Tipos de actividades de voluntariado

El Programa de Voluntariado Corporativo de The Adecco Group trabaja con aquellas personas que lo tienen más difícil para acceder al mercado laboral mejorando su empleabilidad mediante orientación y formación. Trabajamos principalmente con jóvenes en riesgo de exclusión, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y personas sin hogar. Y para poder contribuir a su inserción disponemos de diferentes tipologías de voluntariado, dependiendo del objetivo final.

Programas de voluntariado profesional

Hemos creado alianzas permanentes con ONGs para ofrecerles todos aquellos aspectos relacionados con la educación y la mejora de la empleabilidad. Nuestro equipo de voluntarios aporta sus habilidades profesionales para ayudar a los beneficiarios de cada ONG. A lo largo del año se organizan talleres y actividades para favorecer la intervención.

En 2020 estas alianzas se han tenido que renovar y adaptarse a medios telemáticos dadas las restricciones de movilidad y presencialidad. Aún así, hemos seguido colaborando con los siguientes programas:

Fundación Exit

Coach Exit y Job Exit para jóvenes que necesitan orientación de cara a un futuro profesional mejor. Mediante sesiones de coaching jóvenes trabajan con una persona voluntaria, conocen la empresa y se les orienta sobre el futuro profesional.

Lanzaderas de empleo de Santa María la Real

Para aquellas personas que están en búsqueda activa de empleo y requieren de ayuda para afrontar su futuro.

Asociación Eslabón

Hemos conseguido formar a más de 300 personas de manera online en colaboración con la ONG *Eslabón* y hemos organizado webinars de ayuda al acceso al empleo del que se han beneficiado más de 200 personas.

ONG Asistencia y Desarrollo

Este proyecto busca ayudar a personas sin hogar a conseguir un empleo.

Feed the work

Como consecuencia de la situación generada por la pandemia, durante 2020 hemos realizado el proyecto piloto de lo que será el nuevo programa de voluntariado corporativo profesional del Grupo Adecco, llamado *Feed the Work*, del comedor al empleo, un programa de intervención en comedores sociales.

Con este programa nuestro objetivo es normalizar la situación socioeconómica de aquellas personas que debido a la pandemia se encuentra en situación de vulnerabilidad y que son usuarias de comedores sociales. Para ello, el grupo Adecco facilita el poner el talento de su equipo humano para orientar y acompañar a quien más lo necesita.

Estamos en contacto

Además, nos gustaría destacar dentro de los voluntariados realizados en 2020 la iniciativa “Estamos en contacto” un programa que aúna la conexión social y empresarial.

“*Estamos en contacto*”, es un voluntariado de emergencia mediante el que hemos acompañado a más de 200 personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental durante el confinamiento provocado por la Covid-19, ofreciéndoles herramientas para gestionar la situación y no retroceder en el camino recorrido hasta el momento debido a la excepcional situación.

19 empresas han apoyado este programa aportando en total 279 personas voluntarias que han acompañado a 279 personas con discapacidad intelectual y psíquica.

Este proyecto ha recibido el premio de Actualidad económica como “Mejores Ideas 2020”

Jornadas de Voluntariado y Acción social

Son actividades de diferente índole, pero siempre relacionadas con el desarrollo y empoderamiento de la persona. Su objetivo principal es crear ambientes y situaciones distendidas que permitan la relación de la persona beneficiaria y de la voluntaria con el objetivo del desarrollo de competencias sociales que contribuyan a la empleabilidad.

Tienen corta duración y siendo acciones cuya implicación es puntual. Aunque su impacto social es bajo, estas actividades representan una oferta de

voluntariado variada, capaz de atraer a personas con muy diversos intereses.

Al mismo tiempo, son actividades propuestas no sólo a nuestra plantilla, sino también familiares y amigos, por lo que permite compartir nuestro espíritu solidario y sensibilizar, aprendiendo de estas experiencias y realidades distintas que se juntan en las actividades.

Algunas de las iniciativas llevadas a cabo dentro de este tipo de voluntariados son:

- Entrega juguetes Reyes Magos Cooperación Internacional
- Marcha por la juventud en riesgo de exclusión Fundación Adsis
- Carrera de las Capacidades Fundación Adecco
- Día internacional contra la violencia de género Fundación Adecco

Resultados voluntariado profesional

Durante 2020 realizamos 15 acciones en las que participaron 150 personas de nuestra plantilla y 645 personas beneficiarias. Las actividades fueron de carácter formativo, 2 de ellas dirigidas a personas con discapacidad.

Acción social voluntaria

En estas actividades participaron un total de 288 personas de nuestra plantilla que hicieron la vida más fácil a un total de 548 personas beneficiarias.

En total en 2020 hemos colaborado con 15 asociaciones diferentes.



Premio Compromiso Social 2020 CRISTINA VICENTE

> Me inicié en el mundo del voluntariado gracias a Adecco y me creó una bonita adicción. Aporto y me aporta. Poner un granito de arena en cualquier proyecto te regala dunas enteras de felicidad y satisfacción. Disponer tu tiempo a ayudar a los demás es una manera de regalar y regalarte momentos inolvidables, enseñanzas y grandes lecciones de vida, que al fin y al cabo son las que dan sentido a todo lo que nos rodea. Me siento muy agradecida porque la empresa en la que trabajo me brinde la oportunidad de realizar proyectos de voluntariado y de que me haga sentir útil y plena ayudando a otras personas o proyectos sociales para hacer que este mundo sea un poquito mejor.



Cuidamos nuestro planeta

Conscientes del medioambiente

Tenemos una perspectiva global de todo lo que hacemos y nuestra pasión por el futuro del planeta en el que vivimos está a la vanguardia de todo lo que hacemos en Adecco. Vemos la responsabilidad ambiental como un deber que asumimos para asegurar el futuro de las generaciones venideras y nos comprometemos proactivamente a reducir nuestro impacto ambiental en el mundo en toda nuestra organización.

Todos somos responsables de la custodia de nuestro planeta. Incluso los gestos más pequeños hacen una gran diferencia.

Reducción del consumo.

Desde 2010 somos cada vez más conscientes de la importancia de reducir el consumo en toda nuestra organización. Hemos analizado todo, desde el papel usado a los kilómetros recorridos por nuestra flota de vehículos... y desde entonces hemos fortalecido nuestro compromiso de minimizar tanto nuestro consumo como nuestro impacto en el medioambiente. Desde nuestra sede hasta nuestras delegaciones en toda España, estamos dedicados a brindar resultados tangibles en términos de reducciones en el consumo de energía, beneficiando no solo a nuestra empresa sino al mundo en el que todos vivimos.

Reducción de las emisiones de CO2

Somos conscientes de que cada negocio, de hecho, cada persona, tiene una huella de carbono. Y estamos decididos a minimizar lo más posible nuestra organización. Es por eso, que a nivel internacional The Adecco Group participa en el Carbon Disclosure Project [CDP] y centralizamos la medición de nuestras emisiones de CO2 a través de la base de datos "myclimate" que nos ayuda a analizar nuestro impacto ambiental y nos muestra dónde se pueden hacer mejoras y dónde deberían estar nuestras prioridades en nuestras operaciones diarias. Nuestro objetivo es trabajar de manera más eficiente para mejorar nuestro planeta y el de las personas que vivimos en él.

Emisiones

CO2

3.528t

Emisiones por consumo energético

-53%

La actividad de The Adecco Group España no tiene un impacto significativo en el medio ambiente, lo que no quita para que nuestra actividad se desarrolle en base a principios de sostenibilidad ambiental y financiera asegurando la continuidad de nuestro negocio en un entorno saludable, y con el menor impacto posible para los recursos naturales.

Para ello, en los últimos años hemos mejorado algunos temas materiales que son de gran importancia para nuestros grupos de interés a través de nuestra política ambiental, como por ejemplo la contaminación, el cambio climático, la gestión de residuos y el desperdicio de alimentos, entre otros, de exclusión social.

POLÍTICA AMBIENTAL THE ADECCO GROUP

The Adecco Group, como una de las principales compañías a nivel mundial de soluciones de recursos humanos, que consisten en la prestación de servicios de trabajo temporal (procesos de selección, contratación y/o gestión de contratos), procesos de selección y evaluación de candidatos, externalización de servicios, consultoría y recolocación, somos conscientes de nuestro compromiso con la sociedad.

La Dirección de la compañía asume la necesidad de mantener un entorno adecuado para el desarrollo de los trabajadores, candidatos, clientes y sociedad en general.

Para ello mantiene integrada en la ejecución de sus actividades la protección del medio ambiente, con el objetivo de minimizar el impacto, tanto directo como indirecto, que pueda tener en el entorno la actuación de la compañía, incluyendo las actuaciones de los suministradores que interactúan con la organización.

Por ese motivo, en The Adecco Group nos comprometemos a:

Mejorar continuamente, introduciendo los cambios y acciones necesarios para un adecuado desempeño ambiental de nuestra actividad.

- **Velar por el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental vigente** y otros requisitos que en el Grupo Adecco suscribamos relacionados con nuestros aspectos ambientales.
- **Proteger el medio ambiente**, incluyendo el compromiso de prevenir y reducir la contaminación mediante un uso sostenible de los recursos disponibles.
- **Implantar y mantener un Sistema de Gestión Ambiental estructurado y documentado**, que incluya el establecimiento de objetivos de mejora alineados con la presente política, su seguimiento y consecución, así como su revisión periódica.
- **Sensibilizar y formar a nuestras personas en materia de medio ambiente**, para promover los entornos favorables tanto dentro como fuera de la organización. Concienciar al personal mediante programas de sensibilización y formación ambiental."

MENCIÓN AL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN (ADOPCIÓN DE MEDIDAS PROTECTORAS PARA MINIMIZAR IMPACTOS AMBIENTALES)

El Grupo Adecco, consciente de la importancia que la actividad preventiva supone en materia de Medio Ambiente, mantiene un seguimiento de los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad. Por ello, y dados los aspectos ambientales identificados como propios de la compañía, las medidas protectoras adoptadas a este respecto son:

- Mantenimiento preventivo exhaustivo de nuestras instalaciones, más allá de lo reglamentario: climatización, electricidad, protección contra incendios, etc.
- Formación de acogida en materia medio ambiental.
- Evaluaciones periódicas de emergencias basadas en simulacros.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Dentro de la póliza máster de RC, tenemos una cobertura de RC Contaminación súbita y accidental, cuya cobertura consiste en: “Las consecuencias pecuniarias de responsabilidad civil que pueda derivarse para el Asegurado/a, de acuerdo con la legislación vigente, por daños personales, materiales y perjuicios consecutivos, causados involuntariamente a terceros por contaminación, exclusivamente cuando dichos daños se produzcan de forma accidental y repentina”. Esta póliza tiene un alcance de 30.000.000€ por siniestro y año.

Las empresas proveedoras del grupo pasan un proceso de homologación en el que se incluye la necesidad de evidenciar cumplimientos legales y reglamentarios en materia de medio ambiente, entre otros.

Identificación de los impactos principales de la actividad de la compañía sobre el medioambiente

No teniendo un impacto ambiental significativo, la actividad de la organización tiene identificados sus principales impactos:

- Consumos: agua, electricidad, combustible y papel.
- Generación de residuos: papel y tóner.
- Emisiones de CO₂.

Protección de la biodiversidad

Por la actividad de la organización, no existe un impacto directo en el ecosistema que requiera actuación directa para minimizarlo. La actividad de nuestra organización se lleva a cabo en núcleos urbanos, que, independientemente de su tamaño, no se encuentran en áreas protegidas.

Descripción cualitativa del enfoque de gestión de cada temática, acompañada de los indicadores clave

Los materiales principales que se consumen en la actividad de la organización se detallan a continuación:

Indicador	Cantidad	Evolución 19-20
Consumo de papel	22.490,50 Tn	-49%
Consumo de tóner	2.097 Kg	-35%
Consumo de electricidad	2.454.659 kWh	-19%
Combustible Diesel Flota	492.118 L	NA
Combustible Diesel Flota	83.149 L	NA
Consumo de agua	6.934 m ³	-21%

*Origen de la información: facturas de consumo a los que la organización puede tener acceso

Gestión de residuos

Los principios de sostenibilidad ambiental y financiera se fundamentan en un consumo responsable de recursos con la finalidad, entre otras, de impactar lo menos posible en el medio natural, generar la menor cantidad de residuos posible, así como su adecuada gestión que contribuya a un menor impacto en el entorno.

Los residuos que se generan derivados directamente de nuestra actividad son gestionados por empresas especializadas y debidamente autorizadas para la valorización/eliminación/reciclado de los materiales que a continuación se detallan:

Indicador	Cantidad	2019-2020
Residuo de papel	41.903 Kg	+9%*
Residuo de tóner	2.096 Kg	-35%**

*Con motivo del traslado de algunas de nuestras oficinas, así como el reacondicionamiento de espacios en algunos locales, ha hecho que la cantidad de residuos de papel aumenten.

** La estrategia de digitalización, tendencia al “Papel 0” combinada con la situación de pandemia, ha provocado una menor necesidad de imprimir documentos en papel.

Contaminación

Como principio de prevención de la contaminación, se analiza periódicamente la actividad y su impacto, para la implementación de medidas preventivas como por ejemplo reducción de emisiones por consumo energético a través de nuestros planes de eficiencia energética. Con la ejecución de estos planes, en 2020 hemos conseguido reducir las emisiones por consumo energético en un 53% por las eficiencias implementadas en materia de iluminación. Esto supone que hemos evitado la emisión de 68.037 Kg/CO₂ en 2020 (sin tener en cuenta la situación de pandemia).

La actividad de la organización no tiene consecuencias que puedan afectar a la contaminación acústica ni lumínica de manera significativa.

*Fuente de Factores de Emisión: media nacional de 2009 de emisiones de CO₂ (kgCO₂/kWh) en Documento “FACTORES DE EMISIÓN DE CO₂ Y COEFICIENTES DE PASO A ENERGÍA PRIMARIA DE DIFERENTES FUENTES DE ENERGÍA FINAL CONSUMIDAS EN EL SECTOR DE EDIFICIOS EN ESPAÑA” del Ministerio para la Transición Ecológica.

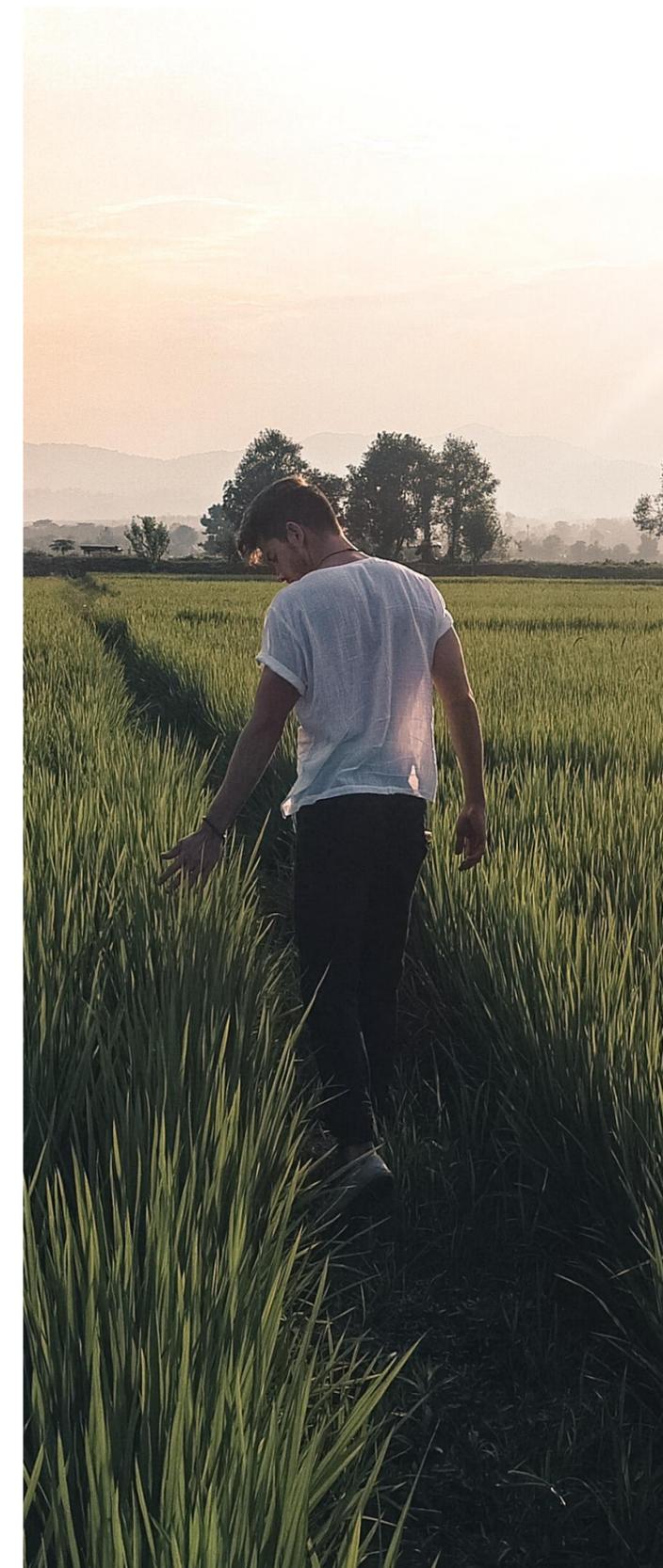
Cambio climático

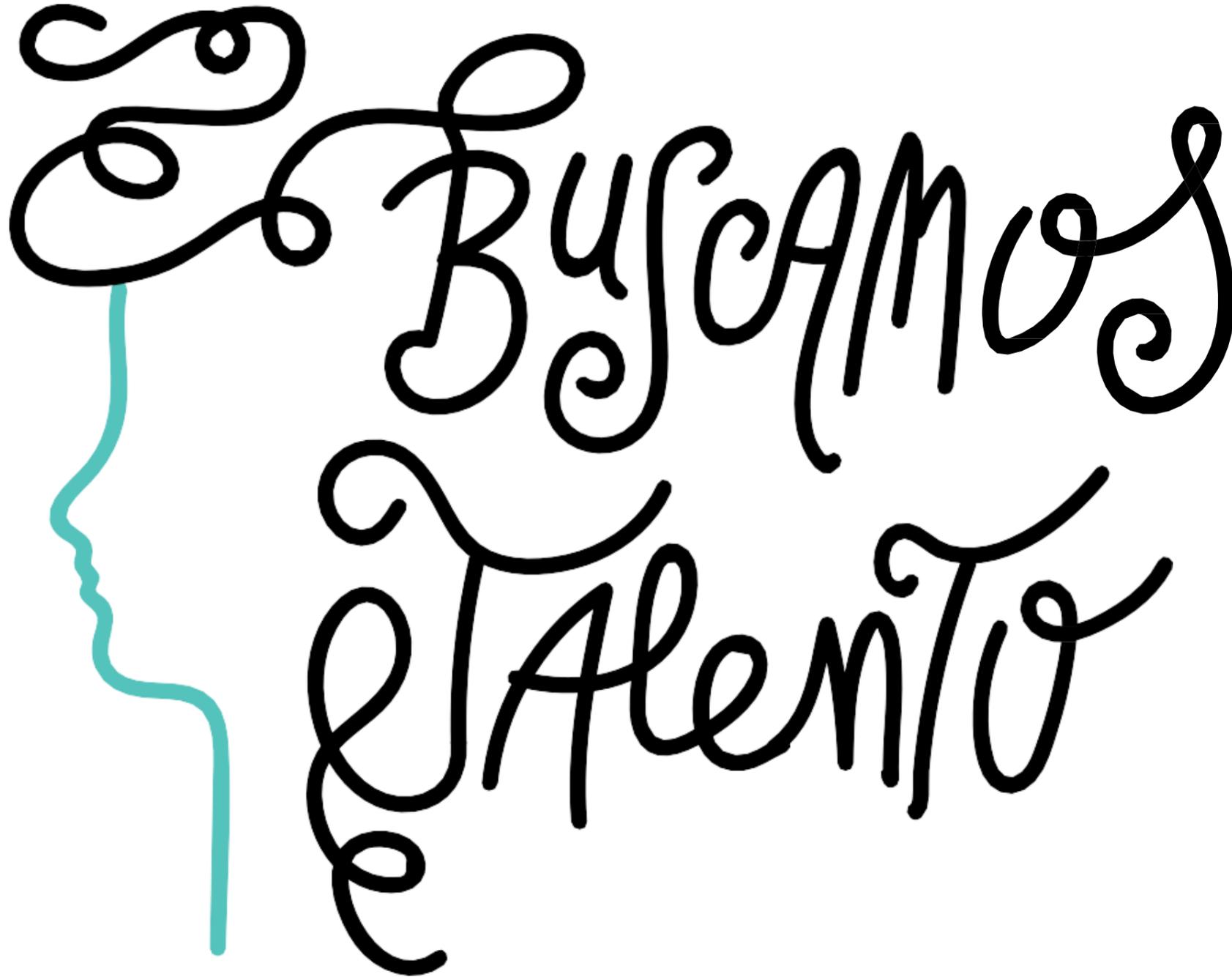
En relación con el Cambio Climático y el impacto que puede tener en nuestra actividad y organización, se analiza periódicamente los impactos que esta produce, para la implementación de medidas preventivas como por ejemplo reducción de emisiones por consumo energético a través de nuestros planes de eficiencia energética.

Emisión de gases de efecto invernadero	2019	2020
Emisiones alcance 1	1.391 t CO ₂	2.383 t CO ₂
Emisiones alcance 2	662 t CO ₂	1.145 t CO ₂
Total	236 t CO ₂	857 t CO ₂
Total	5.108,43 t CO₂	3.528 t CO₂

Se ha calculado a través de la herramienta para el cálculo de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica.

*Fuente de Factores de Emisión: Documento “Factores de Emisión” del Ministerio para la Transición Ecológica, Comercializadora Endesa Energía 2019.





Buscamos Talento

Publicada por:

The Adecco Group, España

Diseñada por:

Equipo de marketing y comunicación de The Adecco Group España y por la dirección de Sostenibilidad dirigida por Francisco Mesonero, director de sostenibilidad del Grupo Adecco en España y la coordinación de Marta Cantalapiedra.

Ilustraciones:

David Miranda Falcés, responsable de marketing de la Fundación Adecco.

Fotografías:

Extraídas de Pexels y pertenecientes a las siguientes personas:

[Andrea Piacquadio](#)

[Katie E](#)

[Valeria Ushakova](#)

Impresión en papel:

Este informe de sostenibilidad no ha sido impreso para evitar el uso de papel y únicamente existe la versión online del mismo para realizar difusión a través de los medios digitales.

Fecha de publicación:

Noviembre 2021