

Adecco

Reporte de Sustentabilidad 2012



“La Sustentabilidad es una parte esencial en nuestra forma de operar y sabemos que es cada vez más relevante para nuestros grupos de interés. En este sentido, afianzamos nuestra relación con los clientes, proveedores, colaboradores, universidades, gobiernos, medios y organizaciones sociales para dar a conocer la importancia que tiene el trabajo como un derecho y un deber que debemos respetar y promover”.

Hervé Pollet, Director General de Adecco Argentina.



Adecco en cifras

FACTURACIÓN	2009	2010	2011	2012
	773 millones	942 millones	1.151 millones	1.319 millones

CLIENTES	2009	2010	2011	2012
	1.500	1.237	1.306	1.303

EMPLEADOS	2009	2010	2011	2012
	386	441	515	495

EMPLEADOS POR GÉNERO	2009	2010	2011	2012
Femenino	53%	54%	58%	62%
Masculino	47%	46%	42%	38%

PROVEEDORES	2009	2010	2011	2012
Volumen total compras	26.000.000	27.000.000	30.700.000	33.575.000
Volumen correspondiente a inversión	1.900.000	3.500.000	8.735.000	7.147.693
Volumen gastos oficina	6.000.000	8.400.000	10.080.000	12.965.000
Volumen gastos sucursales	5.800.000	7.300.000	11.860.000	15.015.000

RESULTADOS FINANCIEROS EN PESOS	2009	2010	2011	2012
Activos	275.528.209	330.317.248	377.310.933	471.557.277
Ventas totales	773.819.268	942.259.633	1.151.546.973	1.319.539.479
Patrimonio neto	773.819.268	158.430.045	115.270.175	159.750.139
Gastos administrativos y comerciales	101.834.313	127.512.456	162.517.045	214.286.502
Resultado neto	31.600.326	46.104.336	40.516.929	44.479.964
Capital social	56.787.552	56.787.552	44.526.400	44.526.400

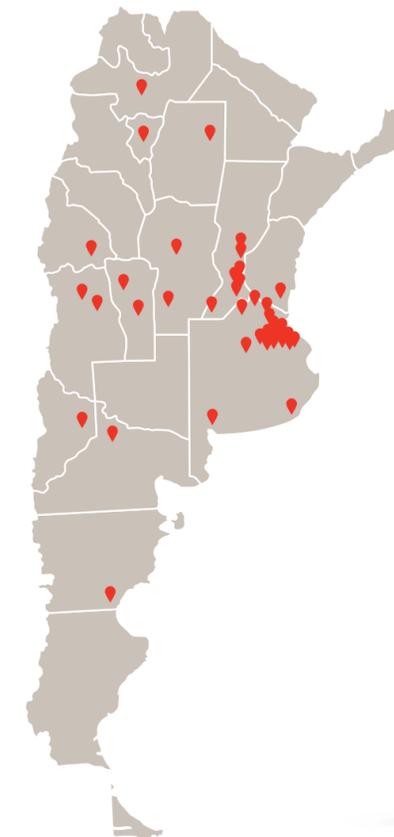
MEDIO AMBIENTE	2010	2011	2012
Cantidad de árboles salvados a través del Programa de reciclado de papel de la Fundación Garrahan y del Programa Shred-It desde el año 2010.	50	65	103
Cantidad de tapitas recicladas a través del Programa de Reciclado de la Fundación Garrahan desde la implementación del Programa en el año 2012.	----	----	4.800
Porcentaje de clientes que han adherido a la factura electrónica desde la ejecución del sistema a partir del año 2011.	----	60%	92%
Cantidad de equipos de computación donados para el reciclaje de material informático.	----	96	85

Adecco en el mundo



El Grupo Adecco, con sede en Zurich, Suiza, es uno de los principales proveedores mundiales de soluciones de recursos humanos.

- 20.5 billones de Euros facturación correspondiente al año 2012
- 5.500 Oficinas
- Presencia en 60 países alrededor del mundo
- 700.000 personas empleadas diariamente
- 100.000 clientes diarios
- 32.000 empleados



Adecco en Argentina

- 35 años de presencia en el país
- 1.319 millones de pesos de facturación
- 70 sucursales
- 1.303 clientes diarios
- 12.405 personas empleadas diariamente

Comunidad

- 7 Programas ejecutados
- Presencia en 9 provincias y 38 localidades
- 49 organizaciones articuladas
- 9.923 Beneficiarios directos de nuestros programas

Adecco

Proceso de Elaboración del Reporte de Sustentabilidad

Coordinación General
Dirección de Sustentabilidad
Adecco Argentina
www.adecco.com.ar

Facilitadores Externos
ComunicarSE
www.comunicarseweb.com.ar

Diseño
Munda Diseño & Comunicación
www.munda.com.ar

Índice

Cap. 1	CARTA DEL DIRECTOR GENERAL DE ADECCO ARGENTINA	Pág. 2
Cap. 2	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE 2012	Pág. 4
Cap. 3	EL CAMINO A LA SUSTENTABILIDAD	Pág. 8
Cap. 4	LA EMPRESA	Pág. 14
Cap. 5	GOBIERNO CORPORATIVO	Pág. 22
Cap. 6	PÚBLICO INTERNO (RRHH)	Pág. 26
Cap. 7	PROVEEDORES	Pág. 42
Cap. 8	CLIENTES	Pág. 48
Cap. 9	COMUNIDAD	Pág. 58
Cap. 10	MEDIO AMBIENTE	Pág. 88
Cap. 11	TABLA DE INDICADORES GRI Y PACTO GLOBAL	Pág. 90

Carta del Director General de Adecco Argentina



Es un honor presentarles nuestro séptimo Reporte de Sustentabilidad fundamentado en los valores que rigen nuestro accionar: Respeto, Responsabilidad, Honestidad e Integridad.

En Adecco estamos transitando un proceso de evolución desde la Responsabilidad Social Empresaria hacia la Sustentabilidad como modelo de gestión transversal del negocio basado en el dialogo transparente con los diversos públicos de interés.

Alineados con la visión global del Grupo Adecco en cuanto a la innovación, calidad y respeto por el planeta, en nuestro país asumimos ese compromiso y lo renovamos año tras año a través de nuestras acciones.

Adecco cuenta con un modelo de negocio sustentable, basado en la diversificación geográfica, la fortaleza comercial de su red de oficinas, la disciplina de capital, la solidez financiera, y por supuesto, la fortaleza de su marca.

Durante el año 2012, el entorno económico y financiero ha planteado desafíos a la estrategia de sustentabilidad de las empresas. Los resultados alcanzados en un año complejo han superado nuestras expectativas. En ese escenario la empresa pudo crecer en rentabilidad, solvencia y eficiencia y lo ha conseguido gracias a su visión de negocio enfocado al cliente, la prudencia en los riesgos y la fortaleza de su balance.

Las personas que integran Adecco, nuestra cultura de empresa, nuestros valores y conductas son activos únicos. Durante el 2012 intensificamos nuestros esfuerzos para hacer de nuestra empresa un lugar donde se reconozca el talento, la excelencia y el éxito profesional, un lugar donde se promueva una cultura de implicación y responsabilidad basada en el respeto y la colaboración. Creemos en la protección de los derechos y la dignidad de todos y cada uno de los integrantes de la empresa, defendemos la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos.

Quiero agradecer a todos nuestros empleados por su dedicación para el logro de los objetivos comunes, como a nuestros clientes, accionistas, proveedores, comunidades y organizaciones de la sociedad civil, todos imprescindibles para la existencia y éxito de nuestro negocio.

Una vez más elegimos nuestro Reporte de Sustentabilidad para compartir con ustedes los detalles de nuestra gestión durante el 2012. Todavía hay mejoras que implementar y retos para superar pero son esos mismos desafíos los que nos llenan de energía para mirar el futuro con entusiasmo.

Esperamos que esta nueva publicación sea de su interés, los invito a leerlo y a enviarnos sus opiniones y sugerencias, las que permitirán seguir trabajando en la búsqueda de un futuro mejor.

Con sincero afecto.

Hervé Pollet

Director General de Adecco Argentina

Proceso de elaboración del Reporte 2012

2.1. MATERIALIDAD: ALCANCE Y COBERTURA DEL REPORTE

Por séptimo año consecutivo renovamos nuestro compromiso con nuestros grupos de interés y con la transparencia informando sobre el desempeño económico, social y ambiental de Adecco Argentina, a través de la publicación del Reporte de Sustentabilidad 2012. En él se incluyen los compromisos en la materia comprendidos entre enero y diciembre de 2012.

Este documento fue elaborado siguiendo los principios e indicadores propuestos por la Guía G3.1 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI – Global Reporting Initiative) alcanzando un Nivel de Aplicación C. El Reporte también sigue lineamientos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, dando cumplimiento a sus 10 Principios sobre derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y anticorrupción.

Todos los reportes que se han presentado se pueden descargar y/o consultar desde el sitio web: www.adecco.com.ar. Cualquier consulta y/o sugerencia que nos quieran hacer llegar rogamos escribir a sustentabilidad.ar@adecco.com

2.2 SELECCIÓN DE CONTENIDOS

La información publicada fue seleccionada en base a un análisis de materialidad basado en la Guía G3.1 del GRI, los 10 Principios del Pacto Global de la ONU y la información recabada en la Jornada de Diálogo que realizamos con nuestros grupos de interés.

Con nuestros grupos de interés internos:

En la edición 2012 del Reporte buscamos que la selección de temas y la recopilación de información reflejaran a la Compañía más transversalmente. Para ello formamos equipos de trabajo integrados por nuestros colaboradores y a partir de extensas jornadas de diálogo buscamos compartir avances y detectar oportunidades de mejora en la comunicación de nuestro ejercicio.

Con nuestros grupos de interés internos y externos:

El 25 de abril de 2013 realizamos una nueva edición de la Jornada de Diálogo con los grupos de interés con el objetivo de involucrarlos en el proceso de elaboración de la edición 2012 de nuestro Reporte de Sustentabilidad.

Allí abrimos el espacio para dialogar y debatir sobre la gestión de la RSE de Adecco y su comunicación a través del Reporte 2011 buscando involucrar tanto a los actores externos como a las áreas clave de la compañía.

Contamos con el asesoramiento de consultores externos que guiaron a los participantes a lo largo de la jornada con el fin de conocer sus impresiones, compartir opiniones y sugerencias en la elaboración de nuestro Reporte.





Diálogo con los grupos de interés acerca del Reporte de Sustentabilidad 2011 realizado el 25 de abril de 2013.



Los participantes de la Jornada de Diálogo fueron los siguientes:

- Organizaciones de la sociedad civil aliadas: CILSA, Cimientos, FUSAD y Fundación Forge;
- Representantes de medios de comunicación y marketing: Ketchum Argentina, Anima Comunicación & Sustentabilidad y Agenda Social;
- Representante de proveedores: Servicios Buenos Aires S.R.L.;
- Empresas aliadas en la gestión de la RSE: Monsanto Argentina, IBM Argentina;
- Representantes de nuestros departamentos internos: Compras, Comercial y RR.HH.

A continuación compartimos los resultados más destacados de las últimas dos Jornadas de diálogo:

PERIODO 2011		PERIODO 2012	
Recomendaciones de los grupos de interés	Cambios realizados a partir del diálogo	Recomendaciones de los grupos de interés	Cambios realizados a partir del diálogo
Diseño y fotografías no representativas con la realidad argentina.	Incorporamos fotos del personal de nuestras sucursales.	Articular los principios de Adecco con las estrategias de sustentabilidad de la gestión.	Relacionamos el capítulo que describe el negocio con nuestras políticas y metas de RSE de cara a la migración hacia la sustentabilidad.
Desequilibrio entre el texto y los recursos visuales.	Utilizamos un lenguaje menos técnico, equilibramos el contenido de textos e imágenes y mejoramos la cantidad y calidad de nuestros gráficos.	Destacar las acciones en diversidad con nuestros empleados y clientes.	Incluimos las acciones de sensibilización en temas de diversidad en los capítulos RR.HH y Cadena de valor.
Desequilibrio entre capítulos y difícil comprensión del núcleo del negocio.	Mejoramos la presentación y explicación de nuestras marcas y servicios. Incorporamos un apartado a cada capítulo que sintetiza los logros del periodo para hacer más ágil la lectura del reporte.	Identificar en los mapas los proyectos realizados en cada lugar y buscar elementos gráficos más descriptivos como líneas de tiempo.	Mejoramos el diseño con la inclusión de información en cada mapa.
Poca posibilidad de comparar con periodos anteriores.	Comunicamos nuestro desempeño comparando los resultados actuales con los de tres años anteriores.		
Escasa presencia del capítulo Medio ambiente.	Ampliamos el capítulo para identificar las acciones realizadas y seguimos buscando incorporar nuevas metas a partir de las particularidades de nuestro negocio.		

El camino a la Sustentabilidad

3.1. MODELO DE GESTIÓN TRANSVERSAL

En Adecco Argentina estamos transitando un proceso de evolución desde la Responsabilidad Social Empresaria hacia la Sustentabilidad como modelo de gestión transversal del negocio basado en el diálogo transparente con los diversos grupos de interés.

El nuevo modelo de gestión se articula en torno a tres nuevos ejes:



Este modelo de gestión se basa en un equilibrio entre el desempeño de la actividad empresarial y la contribución al progreso económico y social de las sociedades en las que estamos presentes.

Nuestra estrategia de sustentabilidad está basada en:

- Orientación comercial
- Un balance fuerte y disciplina de capital
- Diversificación geográfica
- Prudencia y control de riesgos
- Una política de eficiencia y ahorro de costos

Todo ello en línea con un sólido gobierno corporativo que asegura una gestión sostenible y que incorpora criterios éticos, sociales y ambientales con visión a largo plazo.

3.2. IDENTIFICACIÓN E INVOLUCRAMIENTO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestro modelo de negocio y sustentabilidad busca relaciones estables y de confianza con todos los grupos de interés, de esta manera nos reinventamos constantemente para desarrollar medios de comunicación directos y ágiles, manteniendo el respeto y la corresponsabilidad de nuestras interacciones.

En líneas generales, los principales Grupos de Interés con los que interactuamos son: clientes, postulantes, proveedores, empleados y sus familias, accionistas, organismos gubernamentales (tanto nacionales, provinciales como municipales), y organizaciones de la sociedad civil.

A continuación describimos nuestros Grupos de Interés y los principales canales de comunicación:



Grupos de Interés	Expectativas	Canal de atención y comunicación	Periodicidad
 SOCIEDAD	Apoyo a la educación y al desarrollo de las comunidades en las que trabajamos. Conservación del medio ambiente.	Reuniones	Periódicas
 ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	Trabajo conjunto con ONGs vinculadas a: discapacidad, trabajo con jóvenes, personas mayores 45 años; erradicación del trabajo infantil.	Reuniones	Periódicas
 CLIENTES	Ofreciendo los servicios que más se adaptan a sus necesidades. Prestando la mejor calidad de servicio, con innovación constante y con productos socialmente responsables.	Atención personalizada, Encuesta de calidad, revista VIVI ADECCO, Eventos especiales.	Constante
 COLABORADORES Y SUS FAMILIAS	Políticas de formación y desarrollo que apuesta a promover el conocimiento, el talento, la diversidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.	Intranet, comunicados internos, encuesta de satisfacción cliente interno; Eventos internos.	Constante
 ACCIONISTAS	Buscando siempre la creación de valor a largo plazo y la máxima transparencia informativa.	Informe para accionistas	Continuo
 AUTORIDADES	Transparencia en la gestión de recursos e información.	Reuniones	Periódicas
 PROVEEDORES	Fomentando la ética y la transparencia y con relaciones basadas en el respeto mutuo.	Servicios corporativos, Reuniones, relación y comunicación constante.	Constante

3.3. NUESTROS ALIADOS EN LA GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD

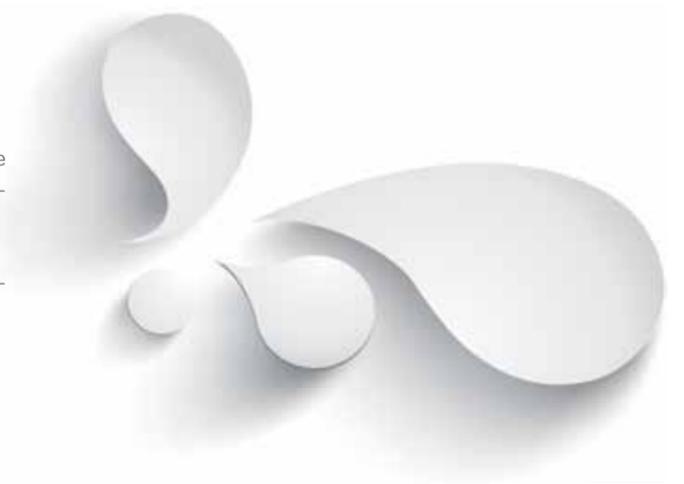
ORGANIZACIONES	PROYECTO
Organizaciones con Fines Sociales	Actividades Ejecutadas
Asociación Civil DIGNIDAD *	Capacitaciones en oficios y en empleabilidad dentro del Programa Integración Adultos + 45 años
Asociación Civil Un Techo	Acción de voluntariado corporativo junto a la ONG para la construcción de viviendas en barrios emergentes.
CILSA *	Apoyo al Programa de Becas para alumnos con discapacidad y dictado de talleres de inserción laboral y de técnicas de selección para selectoras.
Fundación Banco de Alimentos	Acción Adecco + Tu Empresa = Por una mejor Navidad para los Niños: Acción junto a Proveedores de Adecco.
Fundación Cooperativa de Tabacaleros de Salta	Alianza estratégica en el Programa Jardines de Cosecha en Salta.
Fundación AVON *	Alianza estratégica para dictado de Seminario sobre "derechos laborales" a mujeres víctimas de violencia doméstica.
Fundación Cimientos *	Capacitaciones en empleabilidad para jóvenes becados del último año secundario.
Fundación FONBEC *	Apoyo al Programa de Becas para terminalidad de estudios de jóvenes.
Fundación Forge *	Alianza estratégica para dictado de capacitaciones de inserción laboral de jóvenes.
Fundación Garrahan	Participación en el Programa de Reciclado de papel y tapitas para la preservación del medio ambiente.
Fundación Pescar *	Dictado de capacitaciones de inserción laboral de jóvenes.
Asociación Civil María de las Cárces	Reciclado de material informático destinado al Programa Segunda Posibilidad de la Asociación.
IARSE *	Participación en foros y desayunos de trabajo de RSE.
La Usina *	Alianza estratégica para el dictado de talleres de inserción laboral a personas con discapacidad.
Periodismo Social *	Auspicio del proyecto de investigación "La niñez en los noticieros".

Organismos Estatales	Actividades Ejecutadas
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Comisión Nacional para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil (CONAETI) *	Actuación como miembro de la Red contra Trabajo Infantil e integrantes del Comité Directivo y de las Subcomisiones de Consolidación, Formación e Intervención.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Comisión Provincial para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil (COPRETI) *	Participación en reuniones y capacitaciones para erradicar el Trabajo Infantil
Comité Olímpico Argentino *	Articulación dentro del Programa Carrera para Atletas y Capacitaciones para su inserción laboral.
Comité Paraolímpico Argentino *	Articulación dentro del Programa Carrera para Atletas y Capacitaciones para su inserción laboral.
Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Dirección Provincial de Personas con Discapacidad. *	Capacitaciones para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad.
Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Dirección de Políticas de Juventud *	Convenio de Colaboración en el marco del Programa Red de Empleo Joven.
Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Provincia de Santiago del Estero *	Alianza a través del Programa Sembrando el Futuro
Ministerio de Desarrollo Social de Nación, Secretaria Nacional de Niñez y Adolescencia (SENAF) *	Alianza a través del Programa Jardines de Cosecha.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dirección Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad *	Alianza para inclusión al mercado laboral de personas con discapacidad.
Organizaciones Educativas	Actividades Ejecutadas
Universidad Católica Argentina *	Prácticas profesionales de alumnos de la UCA con discapacidad intelectual en Adecco en el marco del Programa Discapacidad & Habilidades
Universidad Nacional de Santiago del Estero: Programa de Extensión Universitaria *	Convenio con el Programa de Extensión Universitaria para brindar talleres de formación para artesanos.
Instituto Integral de Educación (Proyecto SOL) *	Alianza dentro del marco del Proyecto Sol en el dictado de talleres de inserción laboral para jóvenes con hipoacusia estudiantes del terciario en analista de sistemas.

Organismos Internacionales	Actividades Ejecutadas
Organización Internacional del Trabajo (OIT) *	Promoción y difusión de campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
UNICEF *	Promoción y difusión de campañas para la prevención y erradicación del trabajo infantil.
Comité Olímpico Internacional *	Articulación dentro del Programa Carrera para Atletas y Capacitaciones para su inserción laboral.
Comité Paraolímpico Internacional *	Articulación dentro del Programa Carrera para Atletas y Capacitaciones para su inserción laboral.
Cámaras Empresariales	Actividades Ejecutadas
Cámara de Comercio de los Estados Unidos de América en la República Argentina (AMCHAM) *	Participación anual en el Comité de RSE en el marco de nuestro eje de difusión y sensibilización de la RSE.
Cámara Española de Comercio de la República Argentina	Participación en las actividades de la Cámara.
Cámara de Comercio e Industria Franco-Argentina (CCIFA) *	Participación en las actividades de la Cámara en el marco de nuestro eje de difusión y sensibilización de la RSE.
Cámara de Comercio Suizo-Argentina *	Participación en las actividades de la Cámara.
Redes	Actividades Ejecutadas
Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad *	Actuación como miembro del Club de Empresas siendo promotores de oportunidades de empleo para personas con discapacidad.
Red Empresas Contra el Trabajo Infantil *	Actuación como miembro activo de la Red y de su Comité Directivo.

(*) Organizaciones que tienen articulación con Adecco Argentina desde hace más de 2 años y forman parte de nuestros programas de Responsabilidad Social Corporativa.

Nota 1: En el cuadro no se detallan las empresas con las cuales articulamos en los distintos proyectos de Responsabilidad Social Corporativa.



La Empresa



4.1. QUIENES SOMOS

Adecco es líder mundial en soluciones de Recursos Humanos. Ofrece un servicio integral especializado en las siguientes áreas: personal temporario, outsourcing de procesos y de servicios, búsquedas de mandos medios y ejecutivos, capacitación y consultoría, outplacement.

Nuestra filosofía de trabajo consiste en combinar las necesidades laborales de los individuos con el negocio llegando a las familias y a las sociedades con las que interactuamos.

4.2. ADECCO EN EL MUNDO

Como empresa sostenible llevamos adelante nuestro negocio para ayudar a más de 700.000 personas por día a encontrar empleo a través de nuestra red global formada por 32.000 empleados full-time y más de 5.500 oficinas en 60 países.

Estos datos cobran especial relevancia si se toman en cuenta los cálculos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según la cual más de 75 millones de jóvenes en todo el mundo están buscando empleo.

Para más información ingresar a www.adecco.com

“La importancia que el trabajo tiene y todo aquello que nosotros hacemos para ayudar a las personas que lo encuentran, no es algo que se pueda pasar por alto. El trabajo que realizamos por tanto tiene un efecto muy importante y directo en las vidas de millones de personas – nuestros clientes, trabajadores, personal en misión y sus familias”.

Patrick De Maeseneire, CEO de Adecco Group.

4.3. ADECCO ARGENTINA

Estamos presentes en el país desde hace 35 años. Contamos con más de 70 sucursales ubicadas en las principales ciudades de Argentina y con 6 unidades de negocios especializadas en distintos sectores del mercado laboral.

Disponemos de una cartera de 1.303 clientes activos en cuyas empresas prestan servicios más de 12.405 personas.

Para más información ingresar a www.adecco.com.ar

“En Adecco estamos convencidos de las ventajas que nos ofrece la Responsabilidad Social y la Sustentabilidad para consolidar nuestro negocio y reputación, y es por ello que nos guiamos bajo el concepto de que lo que es bueno para nuestro negocio lo debe ser también para la sociedad y el medioambiente”.

Hervé Pollet, Director General de Adecco Argentina.

4.4. MISIÓN Y VALORES

Como empresa de RR.HH es nuestra responsabilidad y compromiso promover y fortalecer la cultura del trabajo e igualdad de oportunidades.

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

Misión: satisfacer las necesidades de nuestros clientes brindando innovadores servicios globales en el área de Recursos Humanos. Aspiramos a la mejora continua basándonos en los valores que guían nuestro actuar.

Visión: alcanzar y mantener una posición de liderazgo en nuestros negocios, con un sólido y sustentable desempeño, con base en la excelencia y calidad del servicio que ofrecemos, superando las expectativas de nuestros asociados-clientes, personal interno, accionistas y la comunidad en la que vivimos y nos desenvolvemos.

Valores:

- **Respeto** por los derechos y la dignidad de todas las personas y organizaciones siendo honrados, justos y compasivos.
- **Responsabilidad** por nuestras acciones y consecuentes en lo que decimos y hacemos.
- **Honestidad** con nuestros colegas, socios, inversores, clientes, proveedores, gobiernos y comunidades en las que trabajamos.
- **Integridad** para hacer lo correcto, incluso cuando es difícil o no resulta popular.

Valores

Definen las áreas donde nos proponemos sobresalir, y que representan la actividad y el carácter de la compañía.



Responsabilidad

Hacia dónde vamos...	Cómo lo logramos...
Negocios responsables para un futuro sostenible e inclusivo.	Promoviendo el sentido de la justicia, la diversidad y la igualdad entre todos nuestros grupos de interés.
Relaciones fluidas entre actores claves del negocio basadas en la transparencia.	Siendo socios honestos y justos con nuestros grupos de interés, utilizando distintas herramientas de comunicación para mantener un diálogo fluido y constante.

Espíritu de equipo

Hacia dónde vamos...	Cómo lo logramos...
Equipos motivados y un ambiente de trabajo positivo y de crecimiento personal.	Recompensamos la creatividad y el pensamiento autónomo de nuestros colaboradores y buscamos que reciban la motivación y las condiciones para alcanzar su máximo potencial.

Orientación al cliente

Hacia dónde vamos...	Cómo lo logramos...
Relaciones estrechas con nuestros clientes basadas en la franqueza, el respeto y la confianza.	Acercándonos a ellos con una política de puertas abiertas a través de nuestras 70 sucursales y brindando un servicio ajustado a cada una de sus necesidades.

Espíritu emprendedor

Hacia dónde vamos...	Cómo lo logramos...
Colaboradores innovadores y proactivos con participación en la toma de decisiones.	Valorando la participación de todos los compañeros de todos los niveles y alentando a que el mismo espíritu se replique en nuestras empresas clientes.

4.5. PRINCIPIOS DE LIDERAZGO

Cabeza fría: Personas que tienen valores y toman decisiones, que establecen prioridades, saben analizar y resolver problemas y responden a las cuestiones de forma concreta, correcta y objetiva.

Corazón caliente: Personas que saben cómo llegar al corazón de los demás, capaces de sacar lo mejor de los otros, apreciarles y respetarles; y ser capaces también de centrar sus energías en sus compañeros sobre la base de un objetivo común.

Manos trabajadoras: Personas que aman su trabajo y desean ir más allá de lo necesario para superar expectativas.



4.6. LINEAMIENTOS DE TRABAJO

4.6.1. Construyendo oportunidades

- **Formación permanente:** Nuestra estrategia de trabajo se apoya en la capacitación de nuestros colaboradores asumiendo el reto de atraer, motivar, desarrollar, retener y aprovechar al máximo el potencial de las personas.
- **Culturas de trabajo innovadoras:** A partir de la socialización de herramientas de aprendizaje, programas de educación y capacitación que incrementen las oportunidades laborales.
- **Igualdad de oportunidades:** acompañando a aquellos con dificultades para conseguir empleo debido a algún impedimento social o estructural del sistema de trabajo que no permite su incorporación.

4.6.2. Experiencia e Innovación

- Nuestras raíces abarcan casi medio siglo, al igual que nuestra experiencia en la industria global de servicios de Recursos Humanos.
- En Adecco, nos focalizamos en los requisitos del mundo laboral de todos los días y estamos comprometidos con el diseño de soluciones innovadoras para nuestros clientes y asociados. Contamos con las posibilidades y el conocimiento para comprender cuestiones de empleo y del mercado laboral en todo el mundo. Tenemos vínculos consolidados con líderes y formadores de opinión que nos permiten discutir y probar nuevos y diferentes enfoques en relación a la productividad y desafíos comerciales. Hemos experimentado la naturaleza cíclica del trabajo y comprendemos cómo las economías vertiginosas afectan al mercado laboral.

- Este conocimiento de las tendencias de la industria, las buenas prácticas y las nuevas iniciativas de trabajo y capacitación nos brindan un conocimiento mayor del mercado que nos permite mantener una fuerte presencia.

4.6.3. Redes

- Incrementamos nuestro alcance global y masa crítica para crear ventajas reales en beneficio de nuestros clientes y asociados. Nuestra red de relaciones nos permite estar cerca de los gobiernos, sindicatos, empleadores, empleados y universidades. Nos hemos organizado y hemos utilizado nuestras fuerzas para construir y mejorar las habilidades del capital humano que proveemos.

4.7. NUESTRAS MARCAS

ADECCO ARGENTINA S.A.

Actividad principal de la sociedad: provisión de personal temporario.

ADECCO RECURSOS HUMANOS ARGENTINA S.A.

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

ADECCO SPECIALTIES S.A.:

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

4.8. LINEAS DE NEGOCIOS

Adecco Office

Adecco Industrial

Adecco Ventas & Marketing

Adecco Tecnología & Telecomunicaciones

Adecco Ingeniería & Producción

Adecco Administración & Finanzas



4.9. NUESTROS SERVICIOS

4.9.1. Administración de Personal

PERSONAL TEMPORARIO

Conozca las ventajas de implementar la incorporación de personal temporario en su empresa de la mano de Adecco. Nuestra experiencia en soluciones de reclutamiento de personal nos permite dar respuesta a este desafío y cubrir sus necesidades de la manera más adecuada.

OUTSOURCING DE PROCESOS

Nos comprometemos como socios en la dirección y gestión de procesos externalizados, incorporando y gestionando los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados con nuestro socio cliente.

Outsourcing de procesos aporta a sus clientes el compromiso de la Empresa Líder en la Gestión de RR.HH. proporcionándoles la máxima flexibilidad gracias a su know how en la Gestión de Personas y Procesos, ofreciendo soluciones adecuadas a través de sus divisiones especializadas; y todo ello con el único objetivo de colaborar con nuestros clientes a la hora de mejorar su competitividad.

Procesos Comerciales:

- Fuerza de ventas (presencial y telefónica)
- Call center
- Marketing (acciones promocionales, reposiciones, estudios de mercado)



Procesos Administrativos:

- Administrativos (cobranzas, facturación, recepción, archivo, etc.)
- Gerenciamiento de proyectos
- Gestión de proveedores

Procesos Agropecuarios:

- Gerenciamientos, cosechas, plantación, tareas culturales, etc.

Procesos Industriales:

- Industriales (control de calidad, alimentación, fin de línea, reproceso, etc.)
- Hoteleros (housekeeping, áreas comunes, recepción, etc.)
- Logísticos / Expedición (control de stock e inventarios, preparación de pedidos, etc.)

4.9.2. Búsqueda y Selección Tradicional

Adecco posee una de las bases de datos más completa del país, desde donde podemos identificar el perfil más idóneo de acuerdo a las necesidades de las empresas clientes.

Ya sea perfiles de base, como perfiles técnicos y especializados, contamos con las herramientas para poder adecuar al máximo la selección del candidato ideal para el perfil de la empresa, como así también cuando se trata de reclutamientos masivos y RPO.

4.9.3. Búsqueda y Selección de Mandos Medios, Profesionales y Gerenciales

Desde Adecco Profesional canalizamos los procesos de reclutamiento y Selección de Perfiles Profesionales, Mandos Medios y Gerenciales.

4.9.4. Payroll

A través de nuestro servicio usted podrá delegar la liquidación y administración de su nómina, independientemente del volumen y las particularidades de la dotación. Ofrecemos atención personalizada a cargo de especialistas constantemente actualizados sobre los cambios en la legislación y convenios salariales.



4.9.5. Capacitación y Consultoría

Capacitación y Consultoría es responsable de brindar una propuesta integral de máxima calidad en formación tanto abierta como "in Company", ofreciendo un seguimiento exhaustivo tanto de los objetivos planteados y los resultados obtenidos tanto en procesos de capacitación y eventos, como en las diversas consultorías contratadas.

Esta división nace como resultado de la estrategia del Grupo Adecco de integrarse en la cadena de valor de las empresas, y brindar soluciones en todas las áreas que forman parte de su gestión de RR.HH.

4.9.6. Herramientas de Testeo:

- **Baterías psicotécnicas y/o evaluaciones grafológicas.** aplicación de técnicas proyectivas y/o psicotécnicas que permiten observar rasgos conductuales y de personalidad a través producciones gráficas o de la escritura manuscrita.
- **Assessment Center:** aplicación de diferentes técnicas con el objetivo de exponer a los candidatos a diversas situaciones simuladas que se asemejan a la realidad cotidiana de trabajo en la empresa empleadora.
- **Self Assessment** técnica de evaluación individual que permite medir, mediante procedimientos de simulación, las competencias específicas del puesto.
- **Xpert online:** permite evaluar a los candidatos en tres dimensiones: habilidades, conocimientos del candidato, personalidad, y adaptación del mismo a un entorno laboral concreto. En este caso se trabaja conjuntamente con el cliente para definir el perfil idóneo del candidato según el puesto de trabajo a cubrir.

4.10. ESPECIALIZACIONES

- División Agro
- División Banca y Seguros
- División Hoteles y Catering
- División Home Personal Care
- División Línea Blanca
- División Automotriz
- Adecco Punto de Venta
 - División Merchandisers
 - División Promociones y BTL



4.11. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

Entendemos que la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos debe ser nuestra norma de conducta en todos los ámbitos en los que actuamos.

Por esto nos comprometemos a respetar y promover los enunciados de la Carta Internacional de Derechos Humanos que establece el derecho de todas las personas, independientemente del sexo, raza, etnia, nacionalidad, religión o nivel económico así como los incluidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación como medio para asegurar condiciones de trabajo decente.

La Compañía cuenta con criterios sustentados en los valores de integridad, transparencia, responsabilidad y seguridad, que son de obligatorio cumplimiento en todas nuestras operaciones, velamos por el respeto y la promoción de los derechos humanos en toda nuestra área de influencia.

Por esto, asumimos nuestra responsabilidad de respetarlo expresando públicamente dicho compromiso a través de nuestro Código de Ética y Conducta, de aplicación mundial.

Gobierno Corporativo

5.1. COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA

Consideramos que nuestro compromiso por una gobernanza transparente es clave para alcanzar una gestión responsable en nuestras decisiones y actividades. En este sentido, hemos establecido un marco de gobierno con el fin de promover el uso eficiente de los recursos y, en igual medida, exigir que se rindan cuentas por la administración de esos recursos. El propósito es lograr el mayor grado de sinergia entre los intereses de los individuos, las empresas y la sociedad.

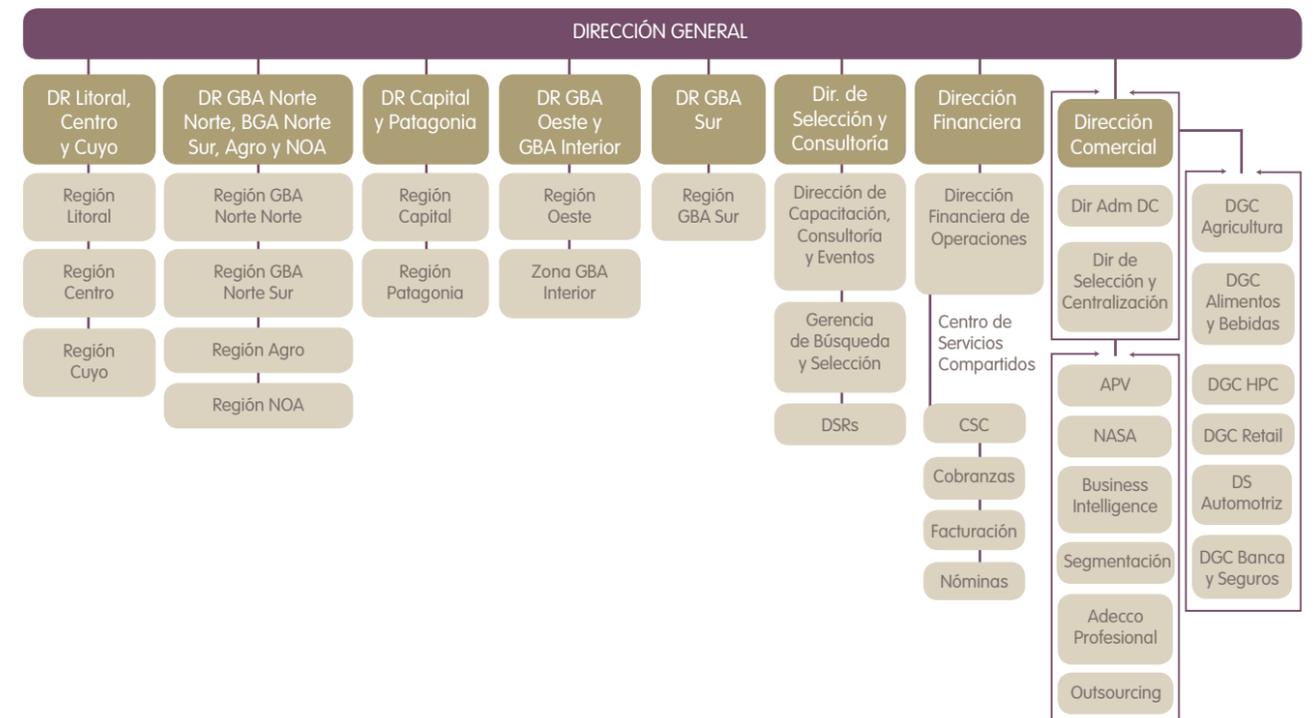
El gobierno de Adecco Argentina está conformado por el Comité de Dirección: la Dirección General, Dirección de RR.HH y Sustentabilidad, Dirección de Riesgos y Asuntos Legales, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección de Selección y Consultoría, Dirección Regional y Dirección de IT.

5.2. ORGANIGRAMA

El Comité de Dirección tiene la responsabilidad de asegurar que todas las unidades de negocio aborden de una forma integral las iniciativas de sustentabilidad.

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

Estructura Comercial y de Operaciones



Estructura de Soporte



5.3. CUMPLIMIENTO

Contamos con procedimientos para que nuestro Comité de Dirección supervise la identificación y gestión, del desempeño económico, ambiental y social.

Apostamos por una sólida e independiente organización interna de Compliance y por eso contamos con una Oficina de Cumplimiento del Grupo Adecco que se enfoca en la evaluación y prevención de riesgos asociados al negocio, como la corrupción o las prácticas anticompetitivas.

Todos y cada uno de nuestros empleados, agentes, franquiciados, concesionarios y miembros del Consejo de Administración del Grupo Adecco están comprometidos en el cumplimiento de nuestros valores y principios.

Para lograr el cumplimiento de estas normas contamos con varias herramientas de prevención, información y cumplimiento:

- **Centro de Conciencia del Cumplimiento y de la Ética de Adecco (ACE)**, herramienta didáctica de ética empresarial que proporciona información y recursos a todos nuestros colaboradores.

- **Línea Gratuita de denuncias:** disponible para que nuestros colaboradores tengan un espacio para denunciar algún caso de irregularidad relacionado con temas financieros, anti-competencia, soborno y en el que la integridad de los empleados esté en juego. Los informes de infracciones graves de la ley, o en los que estén implicados los directores o jefes de la compañía se comunican además al Consejo de Administración de Adecco.

- **Herramientas para resolver los Conflictos de Interés,** conjunto de recomendaciones para que nuestros colaboradores puedan resolverlos de forma ética y responsable basado en un modelo de prevención que se anticipa a los conflictos.

- **Auditorías periódicas:** a todas las delegaciones del país, a las direcciones regionales y de operaciones, así como a las áreas de back office que funcionan en las oficinas centrales de la Filial.

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

5.4. CANALES DE DIÁLOGO CON EL COMITÉ DE DIRECCIÓN

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

5.5. CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta se ancla en nuestros Valores Esenciales y Principios de Liderazgo, y es un instrumento importante en la prevención de violaciones de las normas internas y externas.



- El Código es algo más que una descripción de las normas de conducta en Adecco. Es la base de todos nuestros esfuerzos por promover un ambiente de trabajo ético y positivo.
- El Código de Conducta propone normas y perspectivas que debemos cumplir en nuestro trabajo, así como como la forma de llevar a cabo nuestro trabajo y reali-



zar nuestra actividad comercial y nuestra conducta personal en todo momento.

- Son lineamientos de conducta que ofrecen el marco ético y legal dentro del cual queremos mantener actividades exitosas.
- Es el núcleo del programa de Compliance de Adecco.
- Apunta a fortalecer la conciencia respecto de estándares legales y morales deseables.

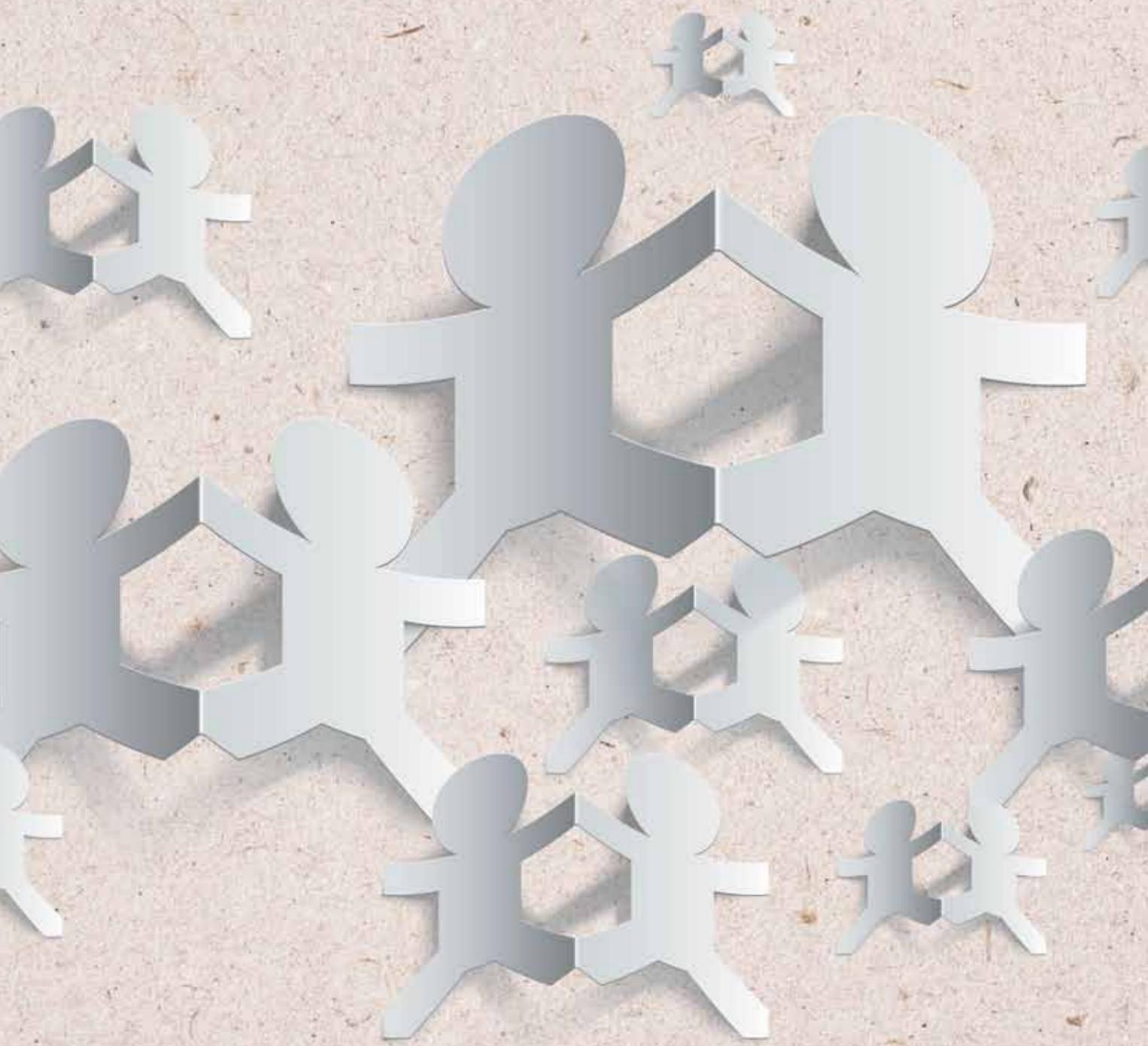
Todos los Empleados del Grupo reciben permanentemente capacitación online sobre el Código de Conducta.

5.6. GESTIÓN DE RIESGOS Y CONFLICTOS DE INTERÉS

En Adecco Argentina contamos con una política de gestión de riesgos y procedimientos para evitar los conflictos de intereses que puedan surgir en el trabajo diario.

Además, nuestro Código de Conducta determina comunicar de forma inmediata al Comité de Dirección situaciones de conflicto, como por ejemplo, cuando se está en una posición en la que se puede tomar una decisión sobre el empleo de un familiar, cuando se le nombra para que forme parte del Consejo de Administración o una función similar en otra organización, o cuando puede obtener provecho personal de alguna oportunidad de negocio.

Público Interno (RRHH)



6.1. RESUMEN DE RESULTADOS

Número de empleados:
495 personas empleadas.

Tasa de rotación del personal:

- General: 32%
- Voluntaria: 15.83%

Diversidad:

- 62% corresponde a la población femenina.
- 38% corresponde a la población masculina.
- Promedio de edad de 31 años.
- 8 jóvenes con discapacidad intelectual realizaron prácticas profesionales en Adecco en 2012

Formación del personal en 2012:

- Inversión en Capacitación 2012: \$ 7.148.777
- 19.528 horas de formación.
- 1.360 horas de capacitación y 2.183 personas formadas en Adecco Centro de Desarrollo.
- 36 selectoras formadas en Técnicas de Selección y Evaluación de Personas con Discapacidad.

Resultados de la Encuesta de Clima:

- Nivel de participación: 82%
- Nivel de satisfacción general: 90%

Beneficios:

- 21 colaboradores beneficiados en el concurso Adecco.
- 41 colaboradores reconocidos por su trayectoria.



6.2. LINEAMIENTOS DE TRABAJO CON NUESTROS COLABORADORES

En Adecco Argentina creemos que la Responsabilidad Social Empresaria comienza por casa, puertas adentro, en el desarrollo de equipos de trabajo basados en el respeto y la diversidad, con altos niveles de desempeño y una fuerte orientación a resultados. Puertas abiertas y vocación de servicio son los valores que destacan nuestra cultura y ambiente de trabajo.

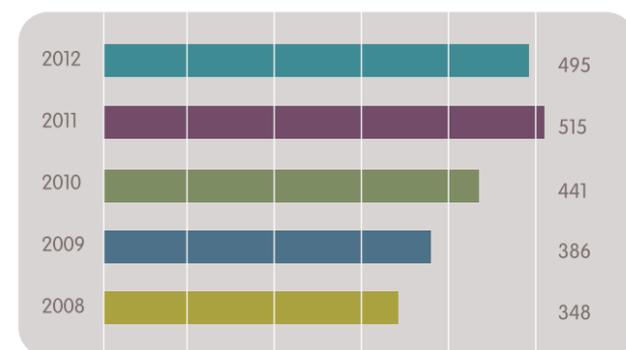
Creemos que un equipo de trabajo compuesto por personas diversas suma valor a nuestro crecimiento, y por ello sostenemos un compromiso con la igualdad de oportunidades.

En este sentido, nos esforzamos por crear y mantener un ambiente de trabajo ético, justo y positivo en el que nuestros trabajadores y personal en misión puedan sentirse a gusto, sabiendo que la Compañía los apoya en la consecución de sus objetivos personales y profesionales.

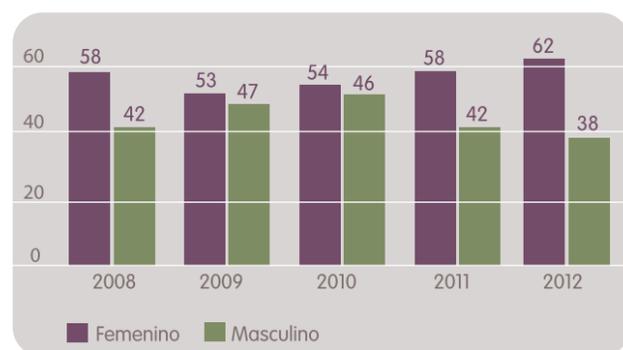


6.3. NUESTRA GENTE EN NUMEROS

Cantidad de empleados



Población por género

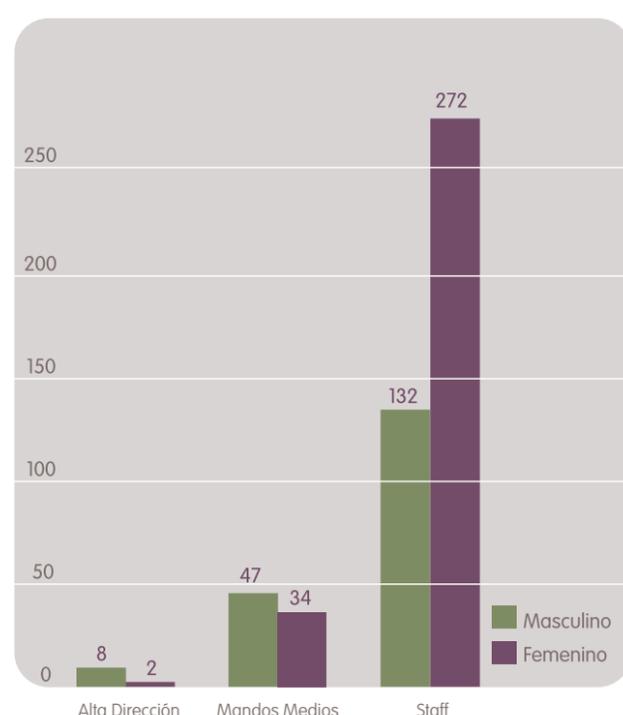


Población por rango etario 2012



Promedio de Edad **31**

Población por niveles



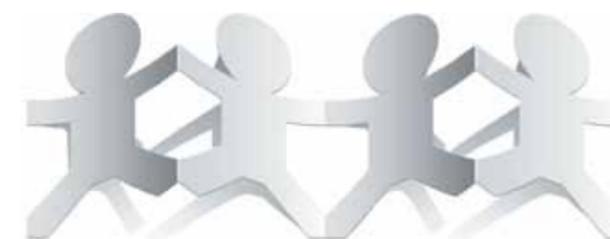
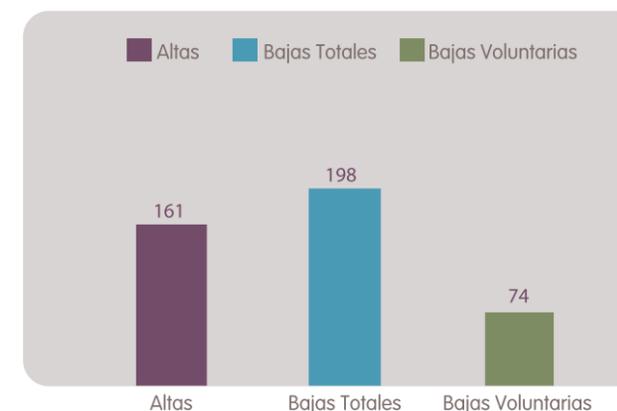
6.4. SELECCIÓN DE PERSONAL

En una empresa de servicios, como es Adecco, el factor humano es esencial para asegurar la calidad, la eficiencia, el trato y el profesionalismo con el que nos dirigimos hacia nuestros clientes, candidatos y demás actores con los que nos relacionamos.

Por ello, el proceso para la selección de los profesionales que forman parte de nuestro plantel, consta de diferentes instancias de evaluación tendientes a rastrear las competencias y habilidades necesarias para lograr una rápida y correcta adaptación al área de trabajo a la que se postula el candidato.

La cobertura de posiciones internas, generalmente se inicia a través del proceso Open position, administrado por el área de Recursos Humanos con el fin de promover el crecimiento y las oportunidades de desarrollo dentro de la compañía.

Altas - Bajas Totales vs Voluntarias



6.5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

Poseemos un modelo de compensaciones compuesto por salario fijo y remuneración variable (bonus anual, semestral o trimestral y/o variable mensual, dependiendo el caso).

Esta política busca un mayor compromiso de los empleados con los objetivos de la Compañía, como así también una focalizada actitud hacia los resultados.

6.6. CAPACITACIÓN

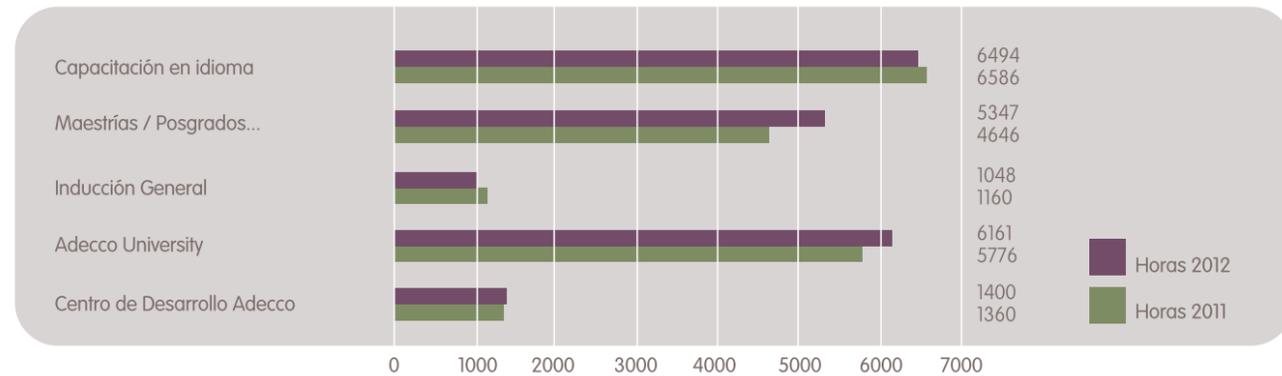
Invertimos en la capacitación continua y actualización técnica de nuestros profesionales en las diversas áreas de desempeño. Los programas están fuertemente orientados a apalancar los conocimientos y el desarrollo de las habilidades necesarias para el crecimiento del negocio y el desarrollo profesional.

Las actividades se coordinan desde el área de Recursos Humanos en conjunto con las operaciones o las áreas involucradas, en las que se seleccionan de acuerdo a las temáticas requeridas, instructores internos o externos que cuenten con la experiencia adecuada a las necesidades.

Inversión en capacitación 2011*	Inversión en capacitación 2012*
\$4.742.825 pesos argentinos	\$ 7.148.777 pesos argentinos

* Incluye capacitación al Personal interno y Colaboradores

Horas de capacitación



El Plan de Capacitación Anual consta de diferentes instancias a saber:

6.6.1. Proceso de Inducción

En Adecco Argentina contamos con un proceso de inducción a nuevos colaboradores basado en una capacitación sobre la empresa, su cultura, estrategia y aspectos relativos a la gestión responsable del negocio y la sustentabilidad. El proceso consta de 2 instancias:

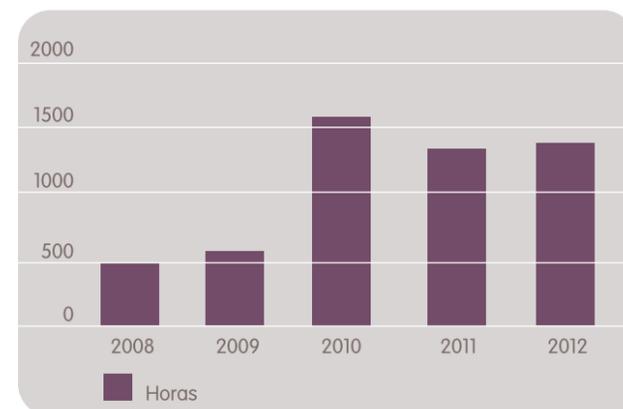
- **Inducción general:** Jornada en Casa Central sobre la Misión, Visión y Valores de Adecco, elementos centrales de su gobierno corporativo; el modelo del negocio de Adecco y su relación con la sustentabilidad; procesos y sistemas de gestión de calidad; presentación de las áreas de soporte e infraestructura de Casa Central.
- **Inducción específica:** Una vez que el nuevo colaborador se incorpora a su nueva posición es recibido por su superior directo/a quien es responsable de completar la Inducción específica al puesto, donde se le transmitirán los lineamientos específicos del área, sus procedimientos y los procesos que se vinculan con otras áreas de la Compañía.

6.6.2. Adecco Centro de Desarrollo

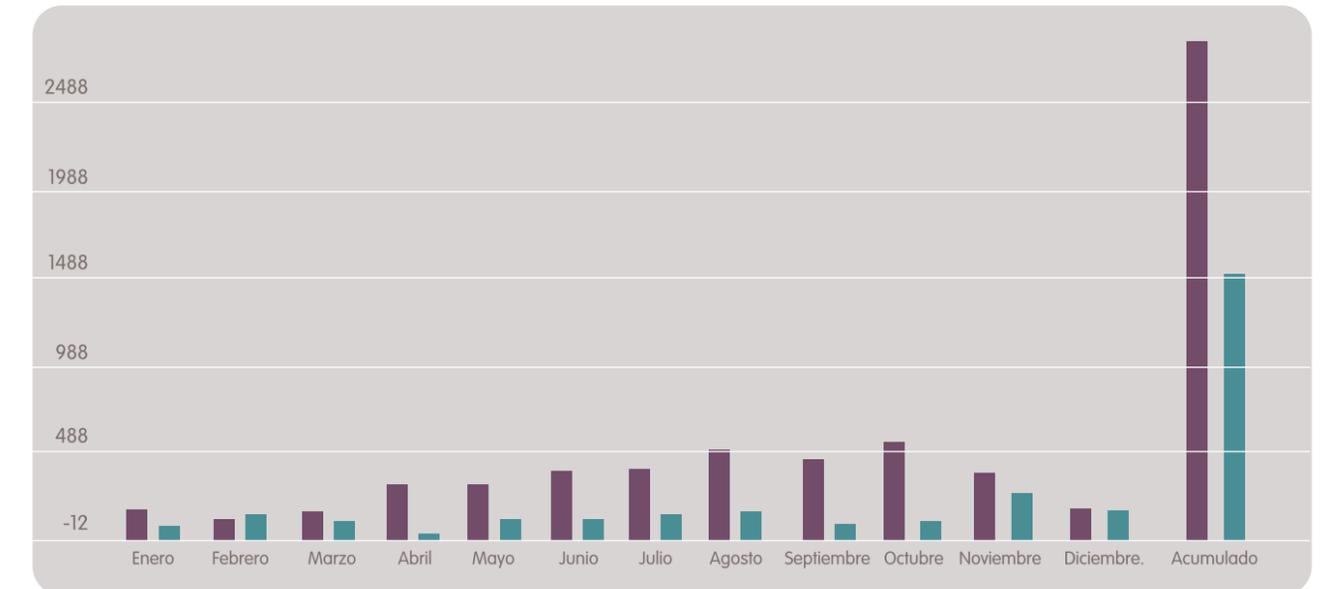
Nuestro centro de capacitación permite que todos los colaboradores que prestan servicios a clientes y nuestro personal interno puedan capacitarse en las más diversas temáticas como herramientas informáticas, ventas, calidad en la atención al cliente, liquidación de sueldos, impuestos a las ganancias, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras.

Nuestro centro de capacitación inició sus actividades en Buenos Aires en 2007, siendo el primero en Latinoamérica en ofrecer capacitación gratuita a trabajadores temporarios.

Horas de capacitación



Total asistentes



	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Acumulado
Total 2012	157	121	161	318	310	380	397	515	456	555	376	178	3924
% Crecimiento	98%	-12%	56%	835%	154%	283%	178%	228%	375%	423%	124%	7%	
Total 2011	79	139	103	34	122	99	143	157	96	106	268	167	1513

En el año 2012 superamos en más del doble los resultados del 2011, en cantidad de asistentes que participaron en los cursos abiertos y en los diferentes proyectos puntuales desarrollados en todo el país. Fueron realizados más de 300 cursos superando las 1200 horas en capacitación presencial.



Otro punto a destacar es que desde el Centro de Desarrollo Adecco de Rosario hemos creado y desarrollado proyectos innovadores para todas las industrias:

- Desarrollamos el programa "Ingresante al Sector Metalúrgico" con candidatos preseleccionados para ingresar en las empresas clientes.
- Iniciamos el programa de "Inducción en Servicios de Salón" para personal del rubro de Rosario comenzando con 30 eventuales capacitados con proyecciones para todo el año.
- Iniciamos el programa "Ingresante a Línea Blanca" capacitando a 21 candidatos preseleccionados para las empresas del sector.

Por otra parte, con respecto a los Centros de Desarrollo Adecco del interior hemos realizado lo siguiente:

- Desarrollamos el programa "Persuadiendo para vender más" en Tucumán en el cual se capacitamos más de 35 eventuales con excelentes resultados.
- Desarrollamos una capacitación para mozos sobre "Atención al comensal en servicios de salón" donde participaron 15 eventuales en Mendoza.
- Desarrollamos una Capacitación en "Calidad de Vida" en Salta donde participaron 15 eventuales.

6.6.3. Capacitación en Idiomas

En Adecco tenemos una política para capacitar en idioma inglés cuyo objetivo se basa en el desarrollo de competencias y herramientas que permitan a nuestro personal mejorar esta habilidad y consecuentemente cubrir efectivamente los requerimientos de su función dentro de la Compañía.

De acuerdo a la posición y a las necesidades funcionales que se detectan, se asignan clases individuales o grupales que se dictan en el lugar y horario de trabajo para facilitar la comodidad y la participación de los asistentes.

2011		2012	
Participantes	111	Participantes	121
Horas	6586	Horas	6494



6.6.4. Capacitación Altos Desempeños

Con el objetivo de fidelizar y desarrollar a nuestras personas clave, asignamos anualmente capacitaciones enfocadas a potenciar aspectos puntuales de aquellos con alto desempeño y con grandes posibilidades de proyección dentro de la Compañía.

Principales Temáticas de Capacitación
Maestrías y Posgrados:
• Administración de Empresas
• Dirección Comercial
• Recursos Humanos
• Negociación
• Desarrollo Gerencial
Liderazgo
Creatividad en Innovación
Actualización Laboral e Impositiva

6.6.5. Adecco University

Es un encuentro que se realiza finalizando el primer trimestre de cada año, cuyo objetivo es la formación y el desarrollo técnico de nuestros colaboradores. Consiste en 2 jornadas de 8 horas cada una, bajo la modalidad de capacitación formal "in company" de manera que resulten programas a medida de las necesidades de Adecco.

En el año 2012, bajo el lema "Aprendiendo a crecer más allá de nuestros límites" se llevó a cabo en las instalaciones de la Universidad del Siglo 21 de la Ciudad de Córdoba, donde participaron 385 personas de distintos puntos del país.



6.6.6. Capacitación en temas de Diversidad y RSE

Talleres sobre Técnicas de Selección y Evaluación

Desde el año 2006 brindamos talleres de sensibilización para nuestro personal interno, capacitando a nuestros selectores de las distintas unidades de negocio en herramientas para selección laboral de personas con discapacidad.

La ONG CILSA fue quién brindó la jornada de capacitación que se realizó gracias a la colaboración de la Dirección de Selección & Consultoría, y el Adecco Centro de Desarrollo.



Talleres sobre Técnicas de Selección y Evaluación de Personas con Discapacidad para selectores de las distintas unidades de negocios de Adecco.

Resultados de los talleres:

- 36 Selectoras de las distintas Unidades de Negocios de Adecco participaron de los Talleres dictados durante el 2012.
- Las selectoras aprendieron sobre conceptos de discapacidad: tipos, barreras y posibilidades de inclusión. Legislación laboral y beneficios impositivos. Puestos de trabajo en función de cada discapacidad. Realizaron una experiencia vivencial y role play de entrevistas.
- En total fueron 8 horas de formación por parte de la ONG CILSA.

6.6.7. Nuevo proyecto de capacitación en 2012:

- Programa "Liderando Mi Primer Equipo de Trabajo": Orientado a supervisores junior, incluyendo temáticas como Trabajo en Equipo, Negociación, Comunicación y Liderazgo. El objetivo es capacitar a las personas en un programa de formación orientado a desarrollar, aprender y ampliar conocimientos/habilidades necesarias para la gestión como líderes.

6.7. HIGIENE Y SEGURIDAD

La prevención de accidentes y enfermedades del trabajo ocupa un lugar preponderante para todos los componentes del Grupo Adecco y estamos empeñados en lograr los más bajos índices de siniestralidad. Debido a ello, el Servicio Externo de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ha redactado un Manual de Capacitación que se entrega con toda la información que recibe el empleado a su ingreso a la Compañía.

Complementariamente llevamos a cabo diversas charlas de concientización y prevención sobre los riesgos propios de nuestro entorno laboral, como así también simulacros de incendio en nuestras instalaciones de Casa Central.

6.7.1. Cursos de Seguridad y Medio Ambiente para la industria del petróleo

Desde Enero de 2012, el Centro de Desarrollo Adecco lleva adelante los cursos de "Inducción al Personal Ingresante". Nuestro objetivo, en conjunto con nuestros clientes, es disminuir los accidentes laborales y brindarles información sobre medidas de seguridad y medio ambiente.

Cantidad de Cursos	43
Cantidad personas capacitadas	520
Horas de capacitación	172

6.8. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO DE CARRERA

La Gestión del Desempeño en Adecco es un proceso continuo y de monitoreo permanente por parte de los responsables de cada Área o Región que se sintetiza anualmente en una herramienta que se denomina Programa de Gestión del Desempeño (PGD).

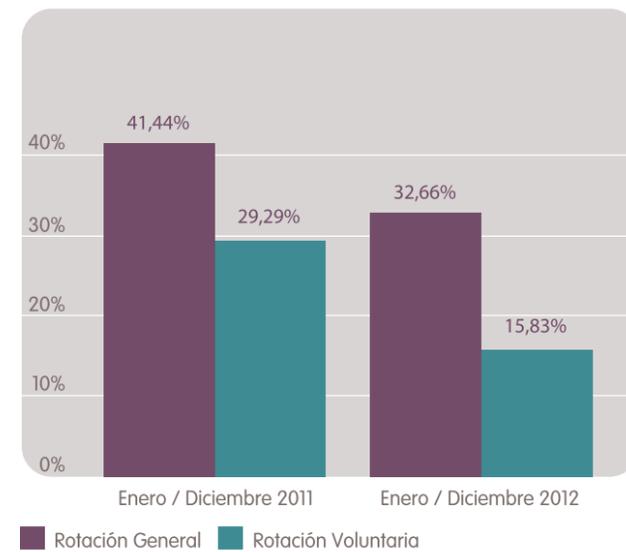
El PGD tiene por objetivo fundamental medir el desempeño a través del logro de objetivos cuantitativos que se renuevan anualmente, evaluar las competencias inherentes al puesto, y detectar las oportunidades de mejora que serán parte de los planes de acción para el siguiente año.



6.9. CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Todas las medidas que implementamos en este sentido buscan fidelizar a nuestra gente y mejorar el Clima Organizacional en pos de un mayor sentido de pertenencia. En 2012 las acciones llevadas a cabo han sido un pilar fuerte de nuestra gestión, viéndose ello reflejado en los indicadores de rotación comparativos de los 2 últimos años.

Indice de Rotación 2011 vs 2012



6.9.1. Objetivos 2013:

Participar en el Great Place To Work

Con fin de seguir en este camino y, alineados con la iniciativa impulsada por el Grupo Adecco a nivel global, nos hemos fijado el objetivo participar en el mes de mayo de 2013 de la encuesta Great Place To Work. Estamos seguros de que será un gran paso para seguir creciendo en el camino de la mejora continua y para promover un buen lugar para trabajar.

6.10. PROGRAMA DE BENEFICIOS ADECCO



En el mes de agosto y bajo el lema "Acompañamos tus ganas de crecer", hicimos el lanzamiento del nuevo programa de beneficios elaborado por Recursos Humanos y aprobado por el Comité de Dirección.

Segmentados en distintos preceptos que involucran el bienestar y la calidad de vida de nuestros empleados se comunicaron los siguientes beneficios:

- **GIMNASIO:** Cobertura por parte de Adecco de casi el 50% del valor de la cuota a un Gimnasio de cadena.
- **VACACIONES EN DÍAS HÁBILES:** A partir de las vacaciones 2012, los días de vacaciones corridos pasan a ser días hábiles. Por ejemplo, si antes tenían 14 días corridos (10 días hábiles), ahora tienen 14 días hábiles.
- **DIARIO + CLUB LA NACIÓN PREMIUM:** En aquellas localidades donde no se accede a la suscripción del Diario, hemos habilitado la suscripción a una de las revistas del grupo, de manera de que todos pudieran acceder al beneficio de la tarjeta Club La Nación Premium.
- **CAPACITACIÓN:** Para facilitar el desarrollo y perfeccionamiento de nuestra gente, les acercamos convenios corporativos con algunas entidades educativas de renombre para facilitar el acceso a los programas abiertos, carreras y maestrías.
- **CURSOS DE INGLÉS:** A partir de este beneficio y contra presentación de la factura del curso o clases de inglés que elija se les reintegra hasta \$200 mensuales.
- **DÍA DEL CUMPLEAÑOS FREE:** Aquellos que cumplan años en día hábil podrán gozar del día libre para compartir con su familia y seres queridos (No transferible a otro día).
- **POST NATAL FLEXIBLE:** Aquellas empleadas que fueron mamá y están pensando en tomar una licencia por excedencia o retomar tus tareas, les damos la opción



de reincorporarse trabajando seis horas diarias hasta el séptimo mes de su bebé.

- **LICENCIA POR PATERNIDAD EXTENDIDA:** Aquellos empleados varones que fueron padres, podrán extender su licencia por paternidad a cinco días hábiles desde el nacimiento de su hijo/a.
- **GUARDERÍA:** Para colaborar con aquellos PADRES Y MADRES que necesitan buscar en la primera etapa de vida de sus hijos/as, de 0 a 3 años, se les reintegrará hasta \$300 contra presentación de factura de guarderías o jardines maternos.

6.10.1. Otros beneficios vigentes:

- **"MILLAS / PUNTOS POR VIAJES":** Las millas o puntos acumulados por viajes laborales, podrán ser utilizadas para uso personal.
- **"MEDICINA PRE PAGA":** Plan Swiss Medical. A partir de las categorías de Responsable / Analista / Coordinador/a, sin costo adicional para el empleado y su grupo familiar.
- **DÍAS NO LABORALES:** Jueves Santo y 24 y 31 de Diciembre.
- **MANTENIMIENTO DE PREPAGA EN PERÍODO DE EXCEDENCIA:** Aplicación del régimen de licencias especiales del Convenio Colectivo de Trabajo de Empleados de Comercio, aún para aquellos empleados que no se encuentren convenionados.

6.11. INCENTIVOS

6.11.1. Concurso Adecco

A nivel mundial Adecco ha establecido desde hace varios años un Concurso para el personal interno. El mismo consiste en un viaje de incentivo de una semana de duración a un destino placentero del mundo. El viaje también cumple con la función de integrar a colegas de diferentes países.

Las bases del Concurso se sientan en la medición de indicadores cuantitativos y cualitativos sobre el desempeño en las Sucursales o en Casa Central, que suman puntos sobre los cuales surge el ganador/a, independientemente de la antigüedad en la Compañía. El premio es intransferible y se puede ganar consecutivamente año a año.

En el año 2012 han sido 21 las personas ganadoras, dentro de las categorías de operaciones, Regionales, Sucursales y áreas de Casa Central. El destino elegido en esta oportunidad fue Cancún (México).

“El viaje que realizamos en 2012 fue realmente un premio reconfortante y muy motivador. La experiencia de conocer a otros colegas y equipos de trabajo de distintos países es sumamente enriquecedora. Fue una excelente oportunidad también para conocer de una manera coloquial y fuera de las presiones del día a día laboral a los compañeros de trabajo de aquí de Argentina, con los que muchas veces interactuás y compartís largas jornadas de trabajo, pero bajo otro contexto sumamente relajado.”

Pablo Liotti (Gerente de Marketing & Comunicación)

Además, premiamos el esfuerzo de aquellos que se destacan y sobresalen en el desarrollo de sus funciones dentro de la operación. Por eso este año hemos entregado 4 autos Okm a las categorías:

- Mejor director de sucursal
- Mejor responsable administrativo/consultor administrativo
- Mejor responsable de selección/consultor de selección
- Mejor responsable del CSC

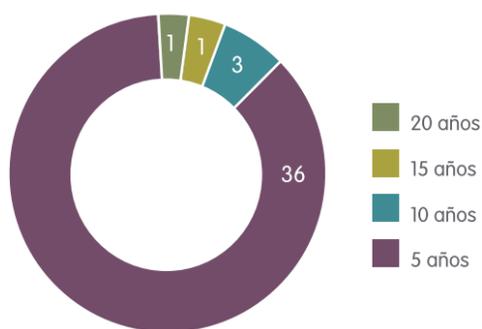


6.11.2. Programa de Reconocimiento a la Trayectoria

Con el objetivo de premiar la permanencia y el desarrollo de carrera dentro de la Compañía, desde el año 2006 entregamos los Premios a la trayectoria, para aquellas personas que cumplan 20, 15, 10 o 5 años en Adecco.

En el año 2012 fueron premiados 41 empleados:

Trayectoria 2012

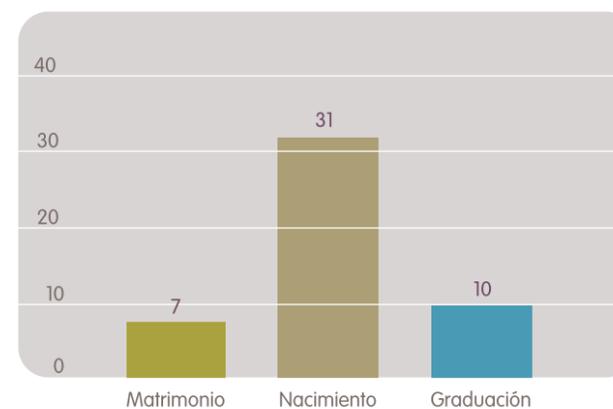


6.11.3. Atenciones al personal

Acompañamos a nuestros empleados en los distintos momentos de su vida, como son:

- **Acontecimientos sociales:** Gratificación por aquellos hitos únicos de la vida personal de nuestros colaboradores: Nacimiento, Casamiento, y Graduación.
- **Regalo del Día del Niño:** Se han distribuido en todo el país, 196 rompecabezas adecuados a las edades de los hijos de todos nuestros empleados.
- **Regalo Día de la Secretaria.**
- **Regalos Día de la Madre:** Se entregó a cada mamá de Adecco un kit de salida de baño y pantuflas. Total 63.
- **Regalos Día del Padre:** Se han distribuido a todos los Papás de Adecco una proveitera para compartir en familia. Total 74.

Acontecimientos sociales 2012



6.12. COMUNICACIÓN INTERNA

6.12.1. HITO 2012: Creación del área de Comunicación Interna (C.I.)

Este área específicamente dedicada a la comunicación interna busca fortalecer el sentido de pertenencia del personal interno, contribuir a la mejora del clima laboral y promover la gestión participativa para la integración entre las diferentes sucursales de todo el país.

Tiene a su cargo la organización de eventos de integración e información del personal, la coordinación de todos los beneficios al personal (descuentos, promociones y regalos en fechas especiales) y la producción de los mensajes que se transmiten en los medios de comunicación interna de la empresa.

Nuestro canal de comunicación es la Intranet ya que todos los empleados de la empresa cuentan con computadoras para realizar su trabajo. En 2012 llevamos adelante el proyecto de mejora de la Intranet, sumándole herramientas modernas que facilitan la interacción dinámica entre los empleados. En ella se publican novedades diariamente y tiene una estructura que facilita la búsqueda de información, ya que cuenta con secciones para cada área o dirección, buscador de personas, personalización de los perfiles de cada usuario, avisos de cumpleaños internos en la página principal y anuncio de acontecimientos sociales (nacimientos, matrimonios y graduaciones).



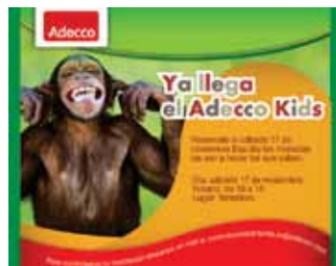
6.12.2. Entrevistas de egreso

Recursos Humanos realiza a los colaboradores que deciden dejar la compañía una entrevista personal en la que se genera un espacio de intercambio sobre los motivos del egreso, experiencias vividas en la Compañía y toda aquella cuestión positiva o negativa que pueda ayudarnos a mejorar en nuestra gestión. Los denominadores comunes que surgen de estos espacios, generalmente son ejes de trabajo en los cuales RRHH y el área focalizan sus planes de acción.

6.12.3. Reuniones Regionales

Tanto los miembros del Comité de Dirección, como los Directores de Operaciones o Directores Regionales, mantienen un vínculo de comunicación estrecho con los colaboradores, a través de distintas reuniones internas que se llevan a cabo con una frecuencia mensual o trimestral, en los que se evalúan los resultados del negocio, el desarrollo de nuevos proyectos y se definen estrategias a seguir.

6.12.4. Eventos de integración



Adecco Kids

- **Adecco Kids:** Con el objetivo de reunir a las familias de Adecco y favorecer la integración y el sentimiento de pertenencia, se organiza todos los años un encuentro que surgió asociado al Día del Niño. Este año, al igual que en el 2011, con el fin de asegurarnos una jornada plena al aire libre, se llevó a cabo un sábado del mes de noviembre en las instalaciones de Temaiken, donde 98 familias compartieron la recorrida al parque, almuerzo y distintas actividades recreativas.

- **Día de la Primavera:** En el 2012 se montó en la terraza de casa central un stand de helados para todo el personal que se encuentra ubicado en el mismo edificio. Es un encuentro informal que además incluyó un poco de metegol, y cerró con un brindis. Por otro lado, para todo el personal que trabaja en Sucursales, se les ha enviado una caja con distintos elementos para que hagan su propio pic nic de Primavera.



- Toda la Cía participó del **"Concurso Flor de Foto"**, con el objetivo que el área o sucursal Ganadora se hiciera acreedora de un almuerzo para todo el equipo.



- **Reunión de fin de año:** Con el fin de integrar a todos nuestros colaboradores y festejar el cierre del año, se organiza el evento del que participa todo el personal del país. En 2012 se ha llevado a cabo en Buenos Aires, en Haras Santa Lucía, donde hemos disfrutado de diversas actividades. En la primera mitad de la jornada, se presentaron los resultados 2012, se entregaron los premios al "Reconocimiento del Voluntariado corporativo", los Premios a la Trayectoria. Después del almuerzo recreamos el famoso programa "Domingos para la juventud" en el que cuatro equipos que representaban cada uno a una ONG, participaron de divertidos juegos grupales. La ONG representada por el equipo Ganador fue "Fundación Fondo de Becas" de la Pcia. de Córdoba se hizo acreedora de una computadora.



6.13. INVOLUCRANDO A LOS COLABORADORES EN INICIATIVAS CON LA COMUNIDAD

6.13.1. At work for a Day

Como parte de una iniciativa de orientación vocacional, recibimos alumnos del Colegio secundario Florida Day School. El objetivo es que los chicos experimenten un día de trabajo y que puedan charlar con diferentes profesionales de distintas áreas de la Compañía para que les contaran las funciones que cumple cada profesional dentro de la empresa y que a su vez los alumnos puedan realizar consultas.



6.13.2. Iniciativa Solidaria Win4Youth



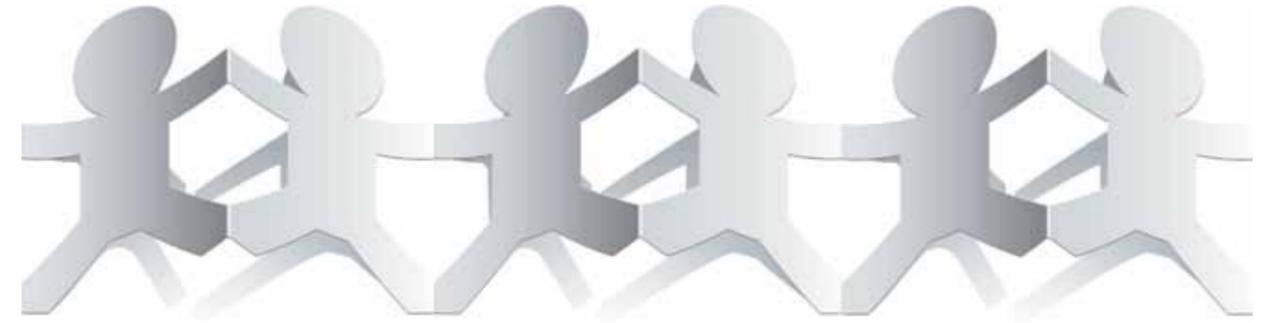
Win4Youth es la primera iniciativa de este tipo que se ha implementado en el Grupo Adecco. Con el objetivo de darle vida a nuestros nuevos valores, el proyecto se basa en reunir colegas de todos los niveles y de todos los países para realizar un deporte que se selecciona anualmente para practicarlo por una buena causa a la vez de promover una vida sana.

En el año 2012 la disciplina elegida fue el TRIATLÓN. Donde, siguiendo la línea de la donación por Kms recorridos, Adecco donó un dólar según la disciplina: Natación: por cada 500 metros recorridos; en la categoría ciclismo por cada 5 kilómetros recorridos, y por cada 1 kilómetro corrido.

La prueba final se realizó el 7 de octubre cuando 65 colegas de distintas regiones y continentes participaron del Triatlón Garmin en la ciudad de Barcelona.

Nuestro representante argentino fue Agustín Pérez D'Ambrosio, Director de la Sucursal Mar del Plata.

Paralelamente y a nivel local hemos participado de eventos de todas las disciplinas sumando 1261 Km y participamos de 18 eventos deportivos con el objetivo de sumar kilómetros que luego se transformarían en dinero para donar. La iniciativa a nivel global ha logrado acumular durante el año 2012 unos 1.109.122 km.



"Nunca había hecho algo parecido pero me encantan los desafíos y decidí encararlo. Hoy con el reto cumplido tengo innumerables recuerdos, y una gran satisfacción.

Tanto de Adecco Argentina como del Grupo recibí siempre todo el soporte que necesité. La competencia fue un evento increíble. A lo largo de la carrera uno siente un sin fin de emociones que explotan al momento de llegada, vuelven a la cabeza de uno todo el esfuerzo y sacrificio que dedicó durante seis meses, así como también todas las personas que ayudaron a que todo esto suceda."

Agustín Pérez D'Ambrosio (Director de la Sucursal de Mar del Plata).

Donación para el Programa Nacional de Becas y Oportunidades de la ONG CILSA

En el marco del programa Win4Youth, Adecco Argentina donó la bicicleta triathlon utilizada por Agustín Pérez (quien participó del Triatlón Garmin) a la ONG CILSA. La misma fue subastada y los fondos fueron destinados para su Programa de Becas para que un joven con discapacidad en el año 2013 tenga acceso a una formación académica superior favoreciendo su inclusión educativa, social y laboral.



Proveedores

7.1. RESUMEN DE RESULTADOS

Proveedores Activos			Compras y contrataciones		
2010	2011	2012	2010	2011	2012
1740	2327	1881	\$ 41.557.548,00	\$ 96.120.639,00	\$ 129.987.153,96

Proveedores Activos	2008	2009	2010	2011	2012
Volúmen total compras	\$ 17.263.000	\$ 26.000.000	\$ 27.000.000	\$ 30.700.000	\$ 33.575.000
Volúmen correspondiente a inversión	\$ 2.962.000	\$ 1.900.000	\$ 3.500.000	\$ 8.735.000	\$ 7.147.693
Volúmen gastos oficina	\$ 11.160.000	\$ 6.000.000	\$ 8.400.000	\$ 10.080.000	\$ 12.965.000
Volúmen gastos sucursales	\$ 3.177.000	\$ 5.800.000	\$ 7.300.000	\$ 11.860.000	\$ 15.015.000



Proveedores de Adecco Argentina:

- Nuestra Compañía mantiene relaciones comerciales con una base de 1.881 proveedores homologados y activos.
- El 100% de los proveedores son locales.
- A lo largo del año 2012 se realizaron 10.502 procesos de negociación resultando 1.214 proveedores adjudicados.

7.2. POLÍTICAS Y CRITERIOS DE CONTRATACIÓN

Contamos con Políticas formales de contratación para alcanzar una cadena de valor responsable. Estas políticas junto con los criterios de contratación han sido elaboradas a partir de un trabajo articulado y transversal entre la Dirección de Compras y los departamentos de Legales, RR.HH. y la dirección de Sustentabilidad.

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



7.3. CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

A nivel global Adecco aprobó en 2012 un Código de Conducta dirigido exclusivamente a Proveedores que exige el mismo nivel de compromiso y cumplimiento hacia las prácticas comerciales responsables que posee la Empresa.

El código es de cumplimiento obligatorio y está basado en tres dimensiones de la sustentabilidad (social, ambiental y de gobierno). Adecco se reserva el derecho de presentar un cuestionario a los proveedores con el fin de evaluar el cumplimiento del Código de Conducta. Para acceder al Código de Conducta para Proveedores ingresar a: <http://www.adecco.com.ar/es-AR/institucional/rse/Pages/gobiernocorporativo.aspx>

El código incluye 4 temas clave:

- Conducta legal (Derechos Humanos, anti-corrupción).
- Prácticas de negocio éticas (conflictos de interés, antimonopolio y competencia justa).
- Prácticas de empleo (prevención del trabajo forzado e infantil, libertad de asociación, discriminación, lugar seguro para trabajar, políticas de compensación).
- Prácticas medioambientales (medición de consumos energéticos, reciclaje, eco diseño, gestión de residuos, entre otros.)

7.4. AUDITORÍAS Y CONTROL DE PROVEEDORES

El Proceso de Compras y el área encargada de llevarlo a cabo son auditados tanto a nivel Nacional, Regional como Global.

Asimismo se cuenta con una auditoría anual realizada por el departamento de Auditoría Interna, a fines de verificar la correcta implementación de los procesos y la transparencia en los mismos.

A su vez, auditores externos del IRAM inspeccionan la gestión que nos avala en la certificación de calidad de procesos, tanto para el departamento como para nuestros proveedores, a quienes se evalúa al momento del alta como así también anualmente.

Los principales ítems auditables son:

- Legajo de Alta de Proveedores.
- Legajo de Negociaciones realizadas.
- Verificación del proceso de acuerdo a lo indicado en el Procedimiento de Compras.
- Calidad de los Procesos de acuerdo a las normas ISO 9001 (2008)



7.5. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

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

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

7.6. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS EN LA GESTIÓN CON PROVEEDORES

En Adecco Argentina nos comprometemos a respetar y promover los Derechos Humanos enunciados en:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos que establece el derecho de todas las personas, independientemente del sexo, raza, etnia, nacionalidad, religión o nivel económico.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo en lo relativo a los principios Fundamentales y Derechos del Trabajador, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de cualquier forma de trabajo obligado o forzado, la abolición de la explotación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación como medio para asegurar condiciones de trabajo decente.
- Los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas que contempla a los Derechos Humanos, normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Además, contamos con criterios sustentados en los valores de integridad, transparencia, responsabilidad y seguridad, que son de obligatorio cumplimiento en todas nuestras operaciones y nuestra cadena de valor.

Los proveedores seleccionados son invitados para comprometerse, mediante una declaración firmada, a respetar y cumplir los principios anteriormente enunciados.

Cabe destacar que en el año 2012 fueron auditadas tres empresas proveedoras en temas de Derechos Humanos.

7.7. GESTIÓN DE LAS RELACIONES Y DIÁLOGO CON NUESTROS PROVEEDORES

Buscamos continuamente establecer canales de diálogo con nuestros proveedores para alcanzar una gestión coordinada y eficiente que contemple tanto la capacidad de compra como las aptitudes individuales de cada proveedor en el ámbito de su actuación.

Para ello, capacitamos a los proveedores a su ingreso y a los integrantes de nuestras sucursales a fin de mejorar los procesos y optimizar las actividades relativas a la gestión con proveedores.

Asimismo contamos con canales formales de comunicación. En 2012 por ejemplo, el Departamento de Compras en conjunto con la Dirección de IT y otras áreas de la empresa iniciaron un proceso de desarrollo de un Portal web para proveedores donde podrán realizar operaciones de auto-gestión de datos, precarga y visualización de sus facturas, pagos emitidos, y consultas, entre otros beneficios.



7.8. CAPACITACIÓN EN RSE Y SUSTENTABILIDAD CON PROVEEDORES - DIVISIÓN AGRO

Organización aliada: IARSE.

Periodo de ejecución: 26 y 27 de Julio de 2012.

Cantidad de participantes: 60 proveedores.

En Adecco necesitamos proveedores que compartan la filosofía de la empresa y por ello buscamos establecer relaciones de confianza a largo plazo a través de una gestión sustentable en la cadena de valor.

Como parte de este compromiso nuestra División Agro organizó un encuentro con proveedores que tuvo por finalidad afianzar la relación con ellos, tratar temas relevantes para la empresa y promover un espacio de diálogo que priorice la escucha activa para fidelizar el vínculo.

En el encuentro Luis Ulla, Director Ejecutivo del Instituto Argentino de Responsabilidad Social (IARSE) dictó una capacitación sobre "Introducción a la Responsabilidad Social" y Mariana Vazquez, Directora de Recursos Humanos habló sobre "Valores y el Código de Conducta de Adecco".



7.9. PROVEEDORES PARTICIPAN DE ACCIONES DE INVERSIÓN SOCIAL DE ADECCO ARGENTINA

7.9.1. Navidad Solidaria junto a Proveedores de Adecco

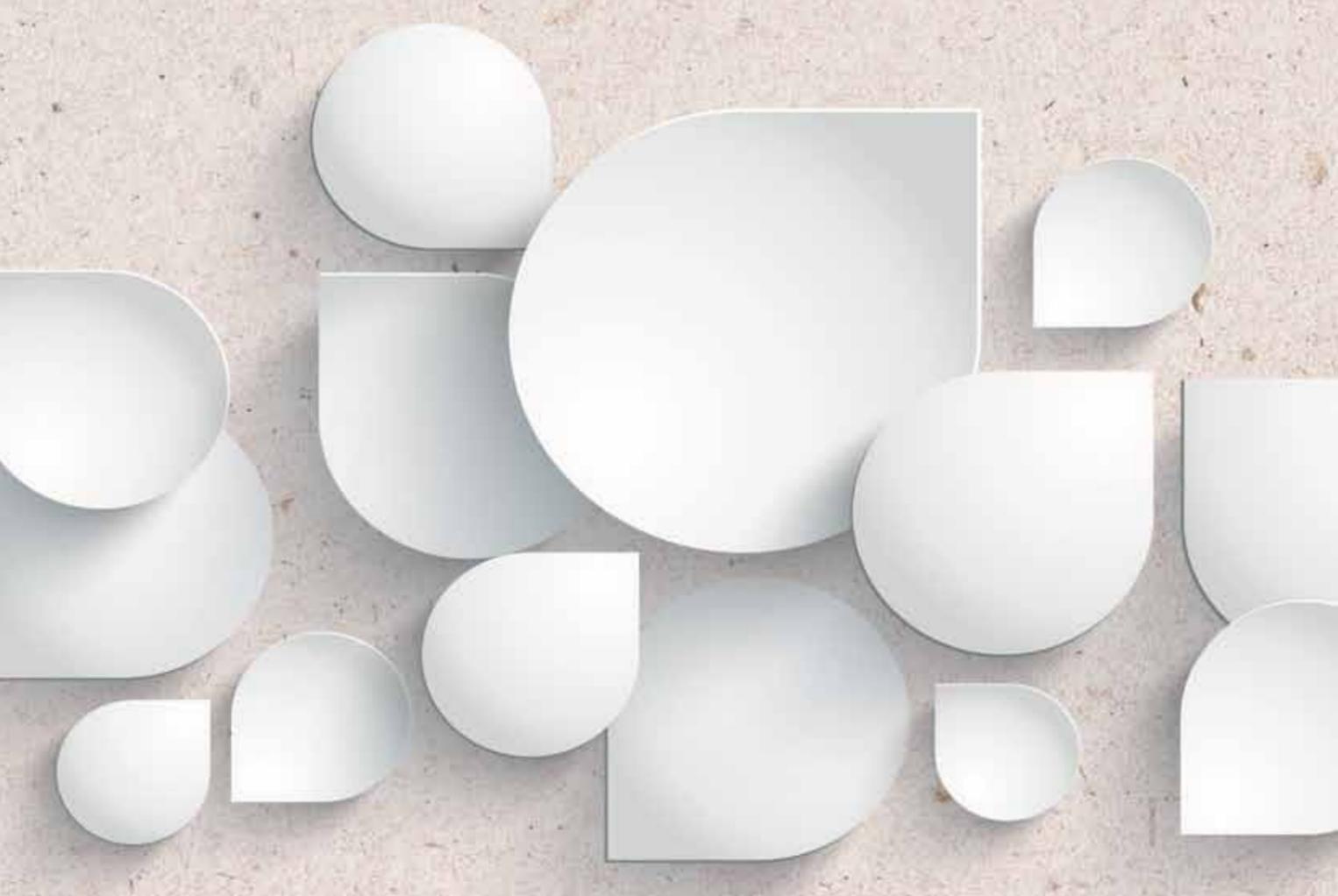
Organización aliada: Fundación Banco de Alimentos.

Periodo de ejecución: diciembre del 2012.

Se invitó a nuestros proveedores a sumarse con donaciones de alimentos, dirigidos a distintos centros y comedores, con el fin de contribuir a una navidad más justa para todos. Con esta acción se logró recaudar un total de 2.128,48 kgs. de alimentos.



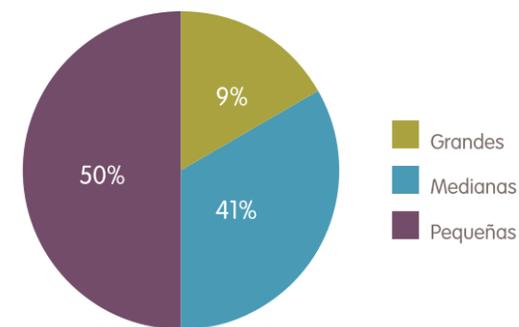
Cientes



8.1. RESUMEN DE RESULTADOS

Cantidad de Cientes			
2009	2010	2011	2012
1.500	1.237	1.306	1.303

Cientes por segmento



8.2. ALIADOS ESTRATÉGICOS DE NUESTROS CLIENTES

Buscamos generar vínculos estratégicos con nuestros clientes y colaborar en el fortalecimiento de su competitividad ofreciéndoles un menú de soluciones integrales en materia de Recursos Humanos.

En Adecco trabajamos para promover una sociedad inclusiva y entrenada para un mundo laboral competitivo. Por ello siempre estamos creando, innovando e incorporando nuevas tecnologías, servicios y productos, para mantener nuestro poder de anticipación y liderazgo.

Nuestros clientes, líderes en sus respectivos campos de actividad, han elegido a Adecco confiando en nuestra experiencia y obteniendo excelentes resultados de los candidatos seleccionados y capacitados por nosotros.

Nuestro diálogo es constante y para mantenerlo contamos con sucursales ubicadas en las principales ciudades del país. Nuestra presencia geográfica nos permite ofrecer personal de la zona y contar con bases de datos actualizadas.

8.3. PROMOVRIENDO LA DIVERSIDAD ENTRE NUESTROS CLIENTES

En Adecco Argentina consideramos que para promover una sociedad inclusiva y entrenada para un mundo laboral competitivo es necesario contar con clientes comprometidos con la Sustentabilidad.

Por ello contamos con líneas estratégicas de acción para que nuestros clientes incorporen la diversidad en sus propios procesos.

8.3.1. Servicio de Consultoría para la inclusión de Personas con Discapacidad

Desde la Compañía venimos acompañando a nuestros clientes desde hace cuatro años en los procesos de selección e incorporación de personas con discapacidad al plantel de sus empresas.

Ofrecemos el servicio de consultoría que busca un mejor desarrollo de la selección de candidatos y un acompañamiento constante para la responsable inclusión de estos grupos vulnerables al mundo del trabajo.

La consultoría en discapacidad incluye las siguientes etapas: análisis del puesto, reclutamiento y selección de los candidatos, sensibilización, integración de la discapacidad y seguimiento.



Empresas Comprometidas con la Inclusión de Personas con Discapacidad

Resultados	2010	2011	2012
Cantidad de nuevas empresas comprometidas.	25	14	12
Cantidad de empresas clientes y no clientes de la Empresa que fueron capacitados en diversidad desde el 2006.	500	520	530

El compromiso de Adecco y sus clientes con la accesibilidad y con la integración laboral de las personas con discapacidad. Es más que un ejercicio de la responsabilidad social, es una importante ventaja competitiva para las empresas que sean capaces de aprovechar el enorme potencial que tienen las personas con discapacidad.

8.3.2. Actividades 2012:

Desde Adecco Argentina somos miembro y trabajamos intensamente en el Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad, red formal de empleadores promotores de oportunidades de Empleo para personas que pertenecen a ese grupo vulnerable.

Junto con las otras empresas miembro hemos organizado el V Encuentro que se llevó a cabo en Noviembre 2012 bajo el lema: "Responsabilidad Social Inclusiva en el ámbito laboral para las personas con discapacidad".



V Encuentro del Club de Empresas Comprometidas por la Discapacidad "Responsabilidad Social Inclusiva en el ámbito laboral para las personas con discapacidad".

8.4. PRINCIPIOS QUE GUÍAN NUESTRA VISIÓN DE LARGO PLAZO:

- Convertirnos en la compañía líder en desarrollo de personas en el mundo.
- Ser el proveedor de soluciones de RRHH en contacto con los objetivos sociales de nuestros clientes.
- Ser una empresa de confianza mundial para la sociedad en general.
- Ser un negocio que genera una rentabilidad de la inversión socialmente fiable y sostenible para todas las partes interesadas (individuos, gobiernos nacionales y locales, accionistas, inversores, proveedores y la sociedad en general).

8.5. VALORES COMUNICADOS

Trabajamos día a día para desarrollar información de interés para todos nuestros públicos. La misma es elaborada tomando en consideración investigaciones, encuestas e informes de nuestra propia autoría, que se realizan en función a los datos de nuestros diferentes públicos (candidatos, clientes, comunidad general).

Asimismo, es para nosotros muy importante la opinión de nuestros voceros ya que brindan su perspectiva como referentes de la sociedad en la temática de Recursos Humanos.

A continuación enunciamos un decálogo de valores que nos guían día tras día en nuestro accionar:

- Responsabilidad y Conducta Empresarial.
- Orientación a los Resultados.
- Comunicación Abierta y Trabajo en Equipo.
- Innovación y Creatividad.
- Énfasis en los Clientes.
- Responsabilidad Social y Actitud Ciudadana.

8.6. MARKETING Y COMUNICACIÓN

8.6.1. Nuestros logros en 2012

- Fortalecimos nuestra presencia en el interior del país a través de: Tour Visión Pyme 2012 realizado en Mar del Plata, Mendoza, Córdoba, Rosario, Tucumán, Salta y Neuquén; y los Foros regionales de Productividad realizados en el interior del país.
- Realizamos nuevos ciclos de eventos de relacionamiento con la "Escuela de Cocineros de El Gato Dumas" y a través de diferentes eventos deportivos.
- Estuvimos presente en el Human Capital Forum edición 2012, con una fuerte presencia de Adecco durante el evento.
- Generamos información estratégica a través de: "Informe Regional de Salarios y Beneficios 2011 – 12", e Investigaciones con clientes y candidatos.
- Reforzamos nuestro posicionamiento en medios masivos de comunicación como referentes en temáticas de recursos Humanos.



- Renovamos muchas de nuestras piezas de comunicación adaptándolas a los diferentes cambios de estructuras y evolución de los servicios.
- Ajustamos nuestra tradicional revista "Way to Work" para relanzarla como "Viví Adecco" con un nuevo formato y diseño.
- Lanzamos la revista para candidatos "Adecco y Vos" contando con esta nueva herramienta para acercarnos al público objetivo de candidatos.



8.7. EVENTOS DESTACADOS EN 2012

8.7.1. Foros Regionales de Productividad (FRP)

El FRP es uno de los eventos pilares de nuestra gestión ya que promueve la interrelación entre la comunidad de nuestros clientes activos y prospectos, y nuestra red de Sucursales.

Dado que se desarrolla en el interior del país, tenemos acercamiento con aquellas zonas que no tienen una influencia directa en los grandes congresos que se desarrollan en la capital.



Lugar	Fecha	Participantes
Córdoba	19 de abril de 2012	120
Mendoza	10 de mayo de 2012	176
Salta	13 de junio de 2012	100



8.7.2. Tour Visión Pyme 2012

Llevamos a cabo la 6ta edición de la gira de capacitación directiva denominada "Tour Visión Pyme 2012", realizada junto al Centro de Capacitación y Empresa. El enfoque de las capacitaciones fue: "Estrategia para Incentivar a nuestros Colaboradores".

Lugar	Fecha	Participantes
Salta	21 de noviembre de 2012	672
Mendoza	22 de octubre de 2012	759
Tucumán	19 de noviembre de 2012	492
Córdoba	21 de mayo de 2012	766
Mar del Plata	23 de abril de 2012	565
Neuquén	17 de abril de 2012	641
Rosario	2 de julio de 2012	1058

8.7.3. Jornada de Trabajo de Ingeniería - Worktec 2012 y Expo Buenos Aires

Participamos en las Jornadas de Ingeniería y CCEE – Worktec 2012, evento dirigido a estudiantes universitarios, graduados y profesionales. En 2012 también el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires decidió lanzar la Expo Buenos Aires, en el Centro de Exposiciones, donde también participamos activamente ayudando a los candidatos con simulacros de entrevistas laborales, y dándoles tips útiles para elaborar CV y cartas de presentación.

8.7.4. Human Capital Forum 2012

En 2012 se realizó una nueva edición de este espacio que reúne en un mismo ámbito a líderes del pensamiento mundial, a los máximos referentes locales y al top management de las empresas más reconocidas.

Desde Adecco Argentina seguimos apoyando como Main Sponsor este evento dirigido a nuestros CEOs, directores, gerentes, y a quienes lideran equipos de trabajo y reconocen el valor del management para obtener resultados medibles en sus propios negocios.

8.7.5. Eventos Deportivos

En el año 2012 participamos en 2 fechas de Copa Davis que se disputaron localmente. En el mes de Abril Argentina vs Croacia y en Septiembre Argentina vs. Rep. Checa. Este evento convoca a un gran número de personas, no sólo aficionados al tenis, sino que participa mucha gente que apoyan a Argentina en los torneos internacionales.



Allí como main sponsor mundial Adecco tiene una participación activa muy destacada no sólo en lo que refiere a presencia en cancha sino también a la posibilidad de brindarle a los principales clientes acceso a un espacio VIP donde pueden ver los partidos cómodamente instalados sin necesidad de estar físicamente en la cancha.

8.7.6. Clínicas de tenis

Las clínicas de Tenis se implementaron con el objetivo de poder interactuar en forma concreta con los clientes en un contexto que facilite el relacionamiento y la salud a través de la actividad física.

El tenis, como deporte, muestra muchas cualidades que se pueden extrapolar al día a día laboral y la misión de Adecco, dado que la carrera que logra un tenista de elite es producto de un trabajo constante, no sólo individual sino en equipo, y puede inspirar valores como la perseverancia, el compromiso, la dedicación, entre otros.



Lugar	Fecha	Participantes
Bahía Blanca	20 de abril de 2012	23
San Juan	4 de mayo de 2012	17
Tucumán	8 de junio de 2012	25
Río Cuarto	15 de junio de 2012	27
Galeguaychú	14 de septiembre de 2012	19

8.7.7. Fortaleciendo el vínculo con los Medios de Prensa: Evento Día del Periodista.

Con el objetivo de favorecer el relacionamiento con los voceros de Adecco realizamos 2 eventos de agasajos por el Día del Periodista: uno en el Colegio de Gato Dumas de Buenos Aires, y otro en el de Rosario.

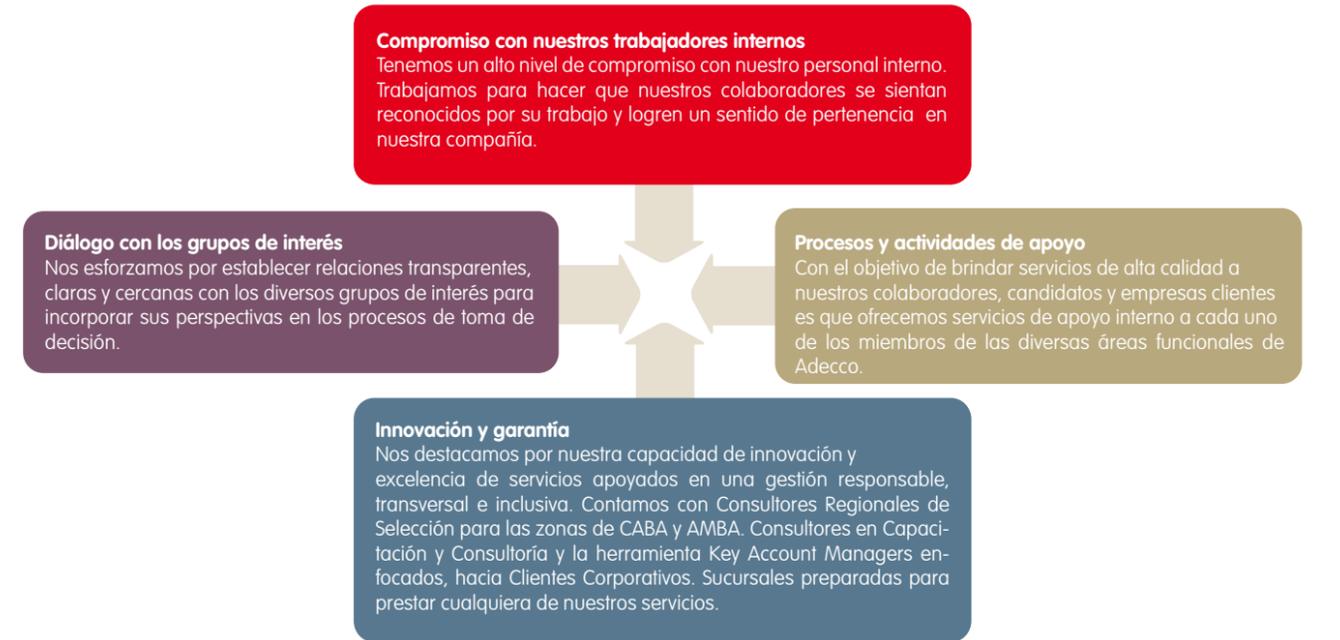
En ambos se convocaron periodistas especializados en la temática de RRHH, y allí participaron de un curso de cocina como actividad de relacionamiento con representantes de Adecco Argentina. Al finalizar, se les entregó un presente, en agradecimiento.

En total fueron 4 clases en Buenos Aires y 2 en Rosario, donde asistieron unas 130 personas.



8.8. CALIDAD: EJE DE LA RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

En Adecco Argentina entendemos a la Sustentabilidad como un compromiso con la Calidad, la cual se basa en cuatro grandes pilares:



Esta política de Calidad es la que guía el servicio integral especializado que les ofrecemos a nuestros clientes en diversas áreas, como son: selección, trabajo temporal, outsourcing, formación, prevención de riesgos laborales, gestión de carreras, consultoría y outplacement. También contamos con servicio de outsourcing donde ofrecemos soluciones de externalización de procesos de negocio intensivos en Recursos Humanos.

Nuestros servicios incluyen los siguientes compromisos:

1. Análisis de las necesidades
2. Respuesta inmediata
3. Satisfacción en el período de prueba
4. Continuidad del servicio
5. Prevención de riesgos laborales
6. Asesoramiento especializado
7. Seguimiento del Servicio

8.9. PROGRAMA DE SATISFACCIÓN YOU&ADECCO

Este programa tiene el objetivo de monitorear continuamente la satisfacción de nuestros clientes detectando necesidades insatisfechas, fortalezas y aspectos a mejorar en el servicio brindado.

Consiste en encuestas online a todos nuestros clientes y colaboradores a fin de conocer su percepción respecto al servicio brindado. El resultado de estos estudios es utilizado en la elaboración e implementación de acciones de mejora a nivel compañía, así como en la atención rápida y personalizada de incidentes puntuales. Asimismo presentamos semestralmente un Balance que resume el servicio brindado por Adecco Argentina.



8.10. GERENCIAMIENTO DE RELACIONES CON EL CLIENTE

Contamos con la herramienta Customer Relationship Management o Gerenciamiento de Relaciones con el Cliente que es la base de la estrategia comercial de la Compañía. La utilizamos para administrar y gestionar a todos los clientes de Adecco en Argentina y para cotizar propuestas comerciales a nuestros clientes y prospectos. A través de soluciones tecnológicas nos permite entender y anticipar las necesidades de nuestros clientes, tener un conocimiento exhaustivo de sus requerimientos y segmentarlos adecuadamente para un servicio personalizado.

8.10.1. Algunos hitos de la herramienta en 2012:

- Reducción de papel gracias al procesos de informatización-digitalización del sistema de calidad.
- Resultados de la Plataforma e-learning LMS: se realizaron 564 sesiones abiertas durante 2012.

8.11. GESTIÓN Y CONTROL DE PROCESOS

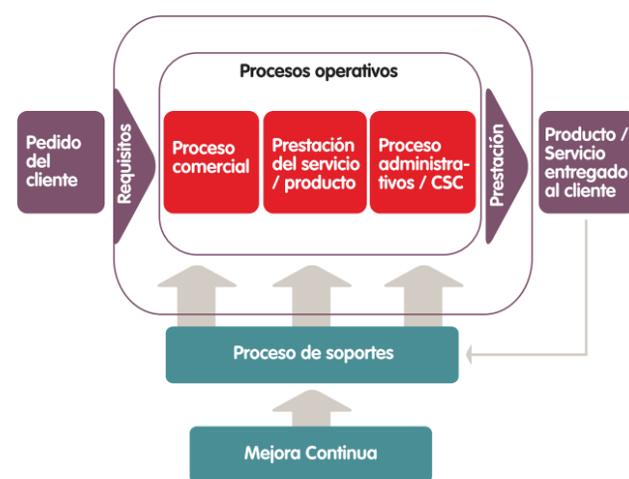
Los procesos de nuestra compañía se encuentran planificados, documentados y controlados mediante indicadores de desempeño. Adicionalmente buscamos una estandarización del servicio prestado a lo largo de todas nuestras sucursales, las cuales son controladas continuamente mediante auditorías internas de calidad.

En Adecco Argentina disponemos de las siguientes herramientas para garantizar la mejora de los procesos:

- Indicadores de desempeño.
- Auditorías internas de calidad.
- Encuestas de satisfacción.
- Reuniones de mejora.
- Acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Nuestra estructura de procesos operativos y de soporte puede resumirse como sigue:

Mapa de procesos



8.12. OBJETIVO A MEDIANO Y LARGO PLAZO

Nuestro Sistema de Gestión de Calidad ha sido certificado bajo la norma ISO 9001 desde el año 2000. Hemos trabajado año tras año para alinear nuestros procesos a los más altos estándares de calidad, nacionales e internacionales.

La organización continúa manteniendo la certificación de todos los servicios y productos que brinda, apostando a la mejora continua de cada uno de ellos.



Durante el 2012 superamos exitosamente la auditoría externa de re-certificación realizada por el IRAM, sin obtener ninguna No Conformidad.

Resultados obtenidos:

- Mantenimiento de la Certificación ISO 9001:2008.
- Mejora en el nivel de satisfacción de los clientes hasta lograr superar el objetivo.
- Mejora en el cumplimiento de los plazos de entrega comprometidos.
- Mayor confianza de clientes, candidatos y colaboradores.
- Mejora en la recepción, tratamiento y solución de las quejas y reclamos.
- Mayor conocimiento del personal interno sobre el SGC a través de un curso virtual.
- Mejora en la administración de los documentos y los informes de auditoría a través de la implementación del sistema LOYAL.
- Crecimiento del equipo de trabajo con el cual se pudo cumplir con el 100% de las auditorías internas planificadas.



Comunidad



9.1. RESUMEN DE RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS EN LA COMUNIDAD

	Programa "Capacitación para la Integración + 45 años"	Programa "Discapacidad & Habilidades"	
Desde la creación del Programa en 2006 hasta el 2012:	1.898 Adultos mayores de 45 años fueron capacitados en talleres de reinserción laboral.	516 Jóvenes y adultos con discapacidad participaron de capacitaciones gratuitas en empleabilidad dictadas en el Adecco Centro de Desarrollo 340 Personas con discapacidad obtuvieron empleo. 486 Empleados participaron de talleres de inclusión y diversidad. 5 Trabajadores con discapacidad incorporados como personal interno en Adecco.	
	Programa "Carrera para Atletas"	Programa "Jardines de Cosecha"	Programa "Promoción del empleo juvenil"
Desde la creación del Programa en 2008 hasta el 2012:	70 Atletas capacitados. 5 Atletas incorporados al mercado laboral	28 Jardines de Cosecha Implementados en Salta y Jujuy. 1 Jardín de Cosecha en Tucumán. 1.750 Niños y niñas de entre 1 y 8 años	1.670 Jóvenes fueron capacitados a través de nuestro programa de inserción laboral. 742 Jóvenes se incorporaron en el mercado laboral. 1.900 Son las horas en formación para inserción laboral.
	Programa "Sembrando el Futuro"	Programa "+ Voluntades" de Voluntariado Corporativo	
Desde la creación del Programa en 2010 hasta el 2012	1.794 Niños y niñas beneficiados. 776 chequeos médicos integrales. 1.729 Kits educativos donados. 12 Escuelas Rurales Visitadas 13 Localidades Intervenidas de la provincia de Santiago del Estero	130 Colaboradores de distintas sucursales de nuestra Compañía se han sumado como voluntarios. El 30% de nuestros colaboradores han participado en acciones de voluntariado corporativo.	

RESUMEN DE RESULTADOS GENERALES:

- 7 programas ejecutados.
- Presencia en 9 provincias y en 38 localidades del país.
- 49 Organizaciones articuladas.
- 9.923 Beneficiarios directos de nuestros programas.

9.2. NUESTRA FILOSOFÍA DE TRABAJO

Consiste en combinar las necesidades laborales de los individuos con el negocio, llegando a las familias y a las sociedades con las que interactuamos.

Trabajamos en 9 provincias y en 38 localidades del país:



9.3. NUESTRA ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Desde el año 2006 venimos trabajando para fomentar la integración social de las personas en situación de vulnerabilidad a través del trabajo, ya que lo consideramos una herramienta imprescindible para asegurar la igualdad de oportunidades.

Debido a ello, nuestros programas de Sustentabilidad orientados a la Comunidad están íntimamente relacionados a nuestro negocio, buscando generar valor social en nuestro trabajo diario.

Nuestros esfuerzos se dirigen a ampliar las oportunidades laborales de aquellos que más dificultad tienen para conseguir empleo, a través de herramientas que les permitan posicionarse de mejor manera ante las nuevas exigencias del mercado laboral.

Los programas e iniciativas que implementamos son transversales a toda la Compañía. En los programas de Sustentabilidad participan diversas unidades de negocios de la empresa, y alcanzan a numerosos grupos de interés, generando mayor impacto.

En el año 2012 contamos con 7 programas de Sustentabilidad que se enmarcaron en cuatro ejes de trabajo y en los cuales son involucrados activamente todos nuestros públicos clave para alcanzar los mejores resultados:



COMUNIDAD			
Inclusión laboral de grupos vulnerados	Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil	Desarrollo Local	Promoción y difusión de la RSE
Programa Discapacidad & Habilidades	Programa Jardines de Cosecha	Programa Sembrando el Futuro	Programa de Voluntariado Corporativo "+Voluntades"
Programa Capacitación para la Integración + 45 años			
Programa Empleo juvenil			
Programa carrera para Atletas			

9.4. NUESTROS PROGRAMAS

9.4.1. Eje de trabajo 1: Inclusión Laboral de Grupos Vulnerados

Fomentamos la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad social brindándoles capacitaciones que les permitan posicionarse de mejor manera ante las nuevas exigencias del mercado laboral. A continuación describimos los programas que trabajamos en esta línea.

9.4.1.1. Programa "Discapacidad & Habilidades"

Objetivo: El programa descansa en la inclusión de personas con discapacidad en empleos competitivos.

Problemática:

- Según la Encuesta Nacional de Discapacidad (2011): El 7,1% (2.176.123) de las personas del país tienen alguna discapacidad, de las cuales sólo el 25% tiene empleo.
- Según la OIT, el índice de desempleo vigente en el país es tres veces mayor cuando se trata de personas con discapacidad.

Período de ejecución: de 2006 a la actualidad (6 años).

¿Qué hacemos?

- Asesoramos a las empresas sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a través de la consultoría en el tema.
- Analizamos el perfil profesional de las personas con discapacidad y las ponemos a disposición de las empresas, garantizando su adecuación al puesto de trabajo.
- Aseguramos un nivel de preparación idónea a través de acciones formativas específicas de las personas con discapacidad brindándoles herramientas que favorezcan su inserción laboral.
- Estamos en permanente contacto con los candidatos con discapacidad para sumarlos a nuestra base de datos y proponerlos en ternas de selección de personal interno y también para empresas clientes.
- Realizamos talleres de sensibilización para nuestro personal interno, capacitando a nuestros selectores en herramientas para selección laboral de personas con discapacidad.

Nuestros ejes de trabajo: A partir del año 2006 buscamos desde la Dirección de Sustentabilidad la inclusión de personas con discapacidad en empleos competitivos mediante 2 ejes de acción:

- Concientización y capacitación a empresas en temas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- Trabajo con personas con discapacidad colaborando en la identificación de sus competencias y promoviendo la confianza en sus habilidades.

Alianzas:

Con Organismos Estatales:

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación - Dirección de Promoción de la Empleabilidad de Trabajadores con Discapacidad.
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Dirección Provincial de Personas con Discapacidad.
- Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Servicio de Colocación de Personas Selectivas.

Con Organizaciones Educativas:

- Pontificia Universidad Católica Argentina
- Instituto Integral de Educación

Con Organizaciones con Fines Sociales:

- Fundación CILSA
- Fundación Par
- La Usina

Redes:

- Club de Empresas Comprometidas con la Discapacidad

ACCIONES DESTACADAS EN 2012:

Práctica profesional para Jóvenes con discapacidad intelectual

- Organización aliada:** Universidad Católica Argentina.
- Periodo de ejecución:** abril a diciembre de 2012.
- Cantidad de jóvenes participantes:** 8 jóvenes con discapacidad intelectual.
- Descripción:** Estos 8 jóvenes participaron de una serie de capacitaciones en puestos reales de trabajo en la Facultad de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad Católica Argentina. En Adecco Argentina fueron incluidos a partir de la materia "Valoraciones situacionales".

Durante una primera etapa iniciada en abril hasta agosto, los estudiantes realizaron su práctica laboral en el área de Compras de nuestra empresa acompañados de una terapeuta ocupacional. Su trabajo consistió en el escaneado y archivado por orden alfabético de los legajos de todos los proveedores de nuestra Empresa. En total se han escaneado y archivado 1.800 legajos de los 2.000 proveedores de Adecco.



Resultados del Programa "Discapacidad & Habilidades"

Año base: Desde el 2006	2010	2011	2012
Cantidad de personas con discapacidad que obtuvieron un empleo a través de Adecco desde el inicio del programa en el año 2006	295	300	340
Cantidad de personas con discapacidad que participaron de talleres de empleabilidad desde el inicio del programa en el año 2006	485	500	516
Cantidad de jóvenes con discapacidad intelectual que realizaron prácticas profesionales en Adecco	3	5	8

La segunda etapa de las prácticas profesionales se llevó a cabo en los meses de septiembre y diciembre en donde los estudiantes realizaron su práctica en 3 áreas de nuestra compañía: Recursos Humanos, Compras y Legales.

"Aprendí a escanear fotocopias y clasificarlas por orden alfabético verificando que lleguen en el mismo orden por correo electrónico y hacerles un tilde cuando ya están ordenadas". (Federico, estudiante UCA).

Taller de formación en técnicas para la inserción laboral y búsqueda de empleo en el área de sistemas

- Organización aliada:** Instituto Integral de Educación.
- Periodo de ejecución:** octubre 2012.
- Cantidad de participantes:** 16 estudiantes del terciario.
- Descripción:** El taller fue dictado por el equipo de Selección IT. Contó con la participación de Iván Falconi, empleado con discapacidad auditiva que desempeña funciones de Data Entry en la Dirección de Selección & Consultoría de Adecco.



Durante el curso, los estudiantes conocieron las ofertas de empleo de las empresas en el área de Sistemas, y acerca del perfil del estudiante en Sistemas. Asimismo, fueron preparados para una entrevista laboral y conocieron los canales de búsqueda de empleo en Adecco Argentina.

Testimonio de Iván Falconi: "Trabajo como Data Entry en Área Sourcing & Recruiting. Mi tarea es cargar los Cvs de los candidatos que llegan por mail al sistema de Carga Masiva de Cvs. Estoy muy contento con esta Compañía por darme esta posibilidad".

Apoyo al Programa Nacional de Becas y Oportunidad

- Organización aliada:** ONG CILSA.
- Periodo de ejecución:** de 2008 a 2012.
- Cantidad de participantes:** 72 becarios oriundos de: Capital Federal, La Plata, Santa Fe, Rosario, Corrientes, Córdoba, San Luis, La Rioja, La Pampa, Formosa, Santiago del Estero, Salta, Entre Ríos, Mar del Plata y Gran Buenos Aires.
- Descripción:** En 2012 Adecco Argentina reafirmó su apoyo al Programa Nacional de Becas de Educación Superior de CILSA que tiene por objetivo acompañar a los estudiantes con discapacidad en su formación superior y apoyarlos económicamente, con el otorgamiento de becas económicas, a aquellas personas con "vocación de estudiar".

Taller para jóvenes con discapacidad auditiva estudiantes de la carrera terciaria de anakista de sistemas del Instituto Integral de Educación

Gracias al apoyo de la Compañía desde hace varios años se han podido incrementar el número de becarios, favoreciendo el acceso de personas con discapacidad a una formación académica que contribuya a su desarrollo personal y a su inclusión social y laboral.

“En el 2008 se dictaron talleres de concientización para el personal de selección de la Consultora, ya que uno de sus principales objetivos es impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad. Luego, en el 2010 cuando CILSA creó el Programa Nacional de Becas y oportunidades, Adecco no dudó en realizar un apoyo económico sostenido desde entonces, para promover la capacitación de personas en situación de vulnerabilidad y fomentar así su inserción laboral.

Hoy, queremos seguir fortaleciendo esta alianza que enriquece el trabajo de ambos en pos de una sociedad más inclusiva.”
Liliana Souss, Responsable de relaciones con empresas de CILSA.

9.4.1.2. Programa “Capacitación para la Integración + 45 años”

Buscamos mejorar la empleabilidad de las personas mayores de 45 años que por diversas razones se encuentran fuera del mercado laboral, brindándoles los conocimientos y herramientas necesarias para conseguir un empleo.

Objetivo: El programa descansa en la orientación laboral y la búsqueda de empleo para la inserción de las personas mayores de 45 años.

Problemática: El 44% de los desocupados entre los 45 y 64 años de edad están buscando empleo desde hace más de un año sin conseguirlo.

Período de ejecución: de 2006 a la actualidad (6 años).

¿Qué hacemos?

- Realizamos talleres de formación específica para trabajadores mayores de 45 años brindándoles herramientas para la orientación y la búsqueda de empleo que favorezcan su reinserción laboral.
- Analizamos el perfil profesional de los trabajadores mayores de 45 años y las ponemos a disposición de las empresas clientes en las búsquedas laborales.
- Asesoramos a las empresas para que desarrollen equipos de trabajo integrados por personas de distintas edades en donde las diferencias etarias potencien las habilidades y aptitudes de cada uno.

Alianzas:

- Organizaciones con Fines Sociales: Asociación Civil Dignidad

Resultados “Capacitación para la Integración + 45 años”

Año base: Desde el 2006	2010	2011	2012
Cantidad de adultos mayores de 45 años participantes de los talleres de reinserción laboral desde el inicio del programa en el año 2006	1.765	1.800	1.898

ACCIONES DESTACADAS EN 2012:

Programa Desarrollando Mi Perfil Laboral 2.0

- **Organización aliada:** Adecco Centro de Desarrollo.
- **Periodo de ejecución:** de junio a octubre de 2012.
- **Cantidad de participantes:** 40 personas mayores de 45 años.
- **Descripción:** Esta nueva actividad fue iniciada en 2012 y consistió en talleres de formación para personas mayores de 45 años en las jornadas “Desarrollando mi perfil laboral 2.0”. El programa se llevó a cabo en dos ediciones: En una primera instancia se dictaron 64 horas de capacitación, desde el 12 de junio al 24 de julio, y en la siguiente edición se dictaron 32 horas de taller desde el 14 de septiembre hasta el 26 de octubre. Los asistentes fueron capacitados en manejo de planillas de cálculo, diseño de presentaciones en PowerPoint, utilización de redes de contactos y sobre nuevos canales de empleo.

Los talleres estuvieron orientados para que los participantes:

- Obtuvieran nuevos conocimientos en informática para responder a las exigencias del mercado laboral.
- Aprendieran a utilizar su red de contactos y conocieran nuevos canales de empleo.
- Armaran su CV, manejaran una planilla de cálculo y diseñaran presentaciones en Power Point.

El curso me pareció muy completo, y los profesores excelentes no sólo por su enseñanza sino por hacer la clase dinámica y entretenida”.
Patricia Bartolo – 49 años.

“La capacitación fue muy buena y el profesor fue muy práctico y claro en los conceptos y con los ejercicios. En mi caso me ayuda a saber más el Word y poder explotarlo más. Ahorro tiempo”.
Javier Gonzalez Pagliere – 47 años.



Talleres de Formación dictados durante el 2012 donde participaron más de 40 personas mayores de 45 años.



Búsqueda de empleo para adultos mayores

- **Organización aliada:** Asociación Civil Dignidad.
- **Periodo de ejecución:** Junio de 2012.
- **Cantidad de participantes:** 58 personas mayores de 45 años.
- **Descripción:** Brindamos dos capacitaciones sobre aspectos claves en la búsqueda de empleo para adultos mayores de 45 años que se encuentran aprendiendo en la Fundación un oficio para su inserción laboral. Del primer encuentro participaron 34 personas, alumnos de los cursos de cocina, pedicuría, manicuría y electricidad. Del segundo encuentro participaron 24 personas, alumnos de los cursos de electricidad, instalaciones sanitarias y mantenimiento de edificios.

Los talleres estuvieron orientados para que los participantes:

- Reflexionaran sobre su imagen: ¿Cómo me veo? ¿Cómo ven los otros?
- Aprendieran a utilizar su red de contactos como herramienta para conseguir empleo.
- Aprendieran a utilizar los medios y canales para búsqueda y aspectos críticos de las entrevistas y CVs.

Las personas mayores de 45 años tienen para ofrecer, entre otras cosas, su entrega, lealtad, estabilidad laboral, responsabilidad y las ganas de volver a reinsertarse en el mercado laboral. También su actitud, predisposición, buenas relaciones interpersonales, entusiasmo, liderazgo, transferencia de know how y mentoría, capacidad para trabajar en equipo y ganas de compartir su experiencia laboral y de vida con los más jóvenes, lo cual genera equipos de trabajo más enriquecidos y con mayores recursos para enfrentar grandes desafíos.

9.4.1.3. Programa "Promoción del Empleo Juvenil"

Brindamos a los jóvenes herramientas para la búsqueda de empleo, la identificación de sus propias competencias y el incremento de su empleabilidad.

Objetivo: Brindar a los jóvenes con escasas posibilidades herramientas para la búsqueda de empleo, trabajando en sus habilidades y competencias para favorecer su inserción laboral.

Problemática:

- Según el Informe de la OIT sobre América Latina en 2011, 9,5 millones de jóvenes no tienen empleo y el 21% de los jóvenes no trabajan ni estudian.



Talleres sobre aspectos claves en la búsqueda de empleo junto a la Asociación Civil Dignidad.

- Según Informe de la OIT sobre Trabajo Decente en Argentina en 2011, la tasa de desempleo para jóvenes que tienen entre 16 y 24 años fue de 19,1% y casi cuadruplica la tasa de desempleo de 5,1% que manifiesta la población entre 25 y 64 años, en el último trimestre de 2010.
- La incapacidad de encontrar empleo genera en los jóvenes: falta de identidad, frustración, pérdida de rendimiento, y aumento del costo social.
- Asimismo, las empresas buscan incorporar jóvenes que: tengan capacidad de aprendizaje, puedan trabajar en equipo, establezcan buenas relaciones interpersonales, cuenten con habilidades comunicacionales, sean proactivos y dinámicos.

Período de ejecución: de 2008 a la actualidad (4 años).

¿Qué hacemos?

- Ejecutamos talleres de formación laboral, desarrollo de competencias, habilidades y valores para guiar a los jóvenes en la búsqueda de empleo.
- Trabajamos junto a las sucursales de Adecco de distintos puntos del país derivando los perfiles de los jóvenes capacitados.
- Fomentamos espacios de diálogo entre nuestros diferentes públicos de interés para abordar la problemática del desempleo juvenil.

Resultados "Empleo Juvenil"

Año base: Desde el 2008	2010	2011	2012
Cantidad de jóvenes capacitados en los talleres de formación laboral desde el inicio del programa en el año 2008	996	1.124	1.670
Cantidad de jóvenes que Adecco ha acompañado en la incorporación al mercado laboral desde el inicio del programa en el año 2008	648	731	742
Cantidad de horas de formación para la inserción laboral desde el inicio del programa en el año 2008	1.350	1.500	1.900
Cantidad de Escuelas que participaron junto con sus alumnos en nuestras capacitaciones de empleabilidad	15	10	10

Alianzas:

Organismos Estatales:

- Dirección de Políticas de Juventud, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Municipalidad de Pilar, Provincia de Buenos Aires

Empresas:

- Grupo Endesa

Organizaciones con Fines Sociales:

- Fundación Forge
- Fundación Cimientos
- Fundación FONBEC (Córdoba)
- Fundación Pescar

Organismos Internacionales:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)



ACCIONES DESTACADAS EN 2012:

“Programa CRECER +”

- **Organización aliada:** Endesa y la Fundación Adecco España.
- **En Argentina:** Adecco Argentina, Central Costanera y Edesur.
- **Periodo de ejecución:** 2012-2015.
- **Cantidad de participantes en 2012:** 406 jóvenes.
- **Descripción:** es un programa regional para impulsar el empleo de los jóvenes entre 17 y 24 años de edad en riesgo de exclusión en los países de Argentina, Perú, Colombia, Brasil y Chile. Durante el año 2012, realizamos talleres gratuitos de orientación, formación y definición de los perfiles laborales, y desarrollo de habilidades comunicativas para jóvenes de 8 Escuelas Técnicas de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires.



Talleres para jóvenes de escuelas técnicas desarrolladas en el marco del Programa “Crecer +”

Escuelas Participantes	Localidad	Cantidad de Jóvenes que concluyeron los talleres
Escuela Técnica Nro. 7 José Hernandez	Avellaneda, Provincia de Buenos Aires	64 Jóvenes
Escuela Fátima	Barrio Villa Soldati, Ciudad de Buenos Aires	50 Jóvenes
Escuela Otto Krause	Barrio Monserrat, Ciudad de Buenos Aires	34 Jóvenes
Escuela Buen Consejo	Barrio Barracas, Ciudad de Buenos Aires	22 Jóvenes
Escuela Técnica N° 12 Gral. San Martín	Barrio Retiro, Ciudad de Buenos Aires	33 Jóvenes
Escuela Técnica Raggio	Barrio Palermo, Ciudad de Buenos Aires	126 Jóvenes
Inst. Industrial Luis Huergo	Barrio Monserrat, Ciudad de Buenos Aires	35 Jóvenes
Escuela 13 de Julio	Barrio San Telmo, Ciudad de Buenos Aires	42 Jóvenes
Total de Jóvenes Formados durante el año 2012		406 Jóvenes formados

Alianza con Fundación Forge **FONDATIONFORGE**

Cantidad de Jóvenes que Ingresaron a los talleres de Formación	Cantidad de Jóvenes que Desertaron a los talleres de formación	Cantidad de Jóvenes que se capacitaron durante el año 2012
136 Jóvenes	31 Jóvenes	105 Jóvenes

- **Organización aliada:** Fundación Forge.
- **Periodo de ejecución:** 2 años.
- **Cantidad de participantes en 2012:** 105 jóvenes de la localidad de Pilar.
- **Descripción:** El programa busca contribuir a mostrar a los jóvenes modelos positivos en relación al trabajo, formando a las mejores personas y empleados y vinculándolos a los mejores empleadores del mercado.

Durante el año 2012, se brindaron talleres para la formación e inserción laboral de jóvenes de la localidad de Pilar. Los jóvenes se forman en distintas orientaciones, de alta demanda en el mercado laboral: gastronomía y hotelería; ventas y atención al cliente; logística y producción; informática y administración. Los alumnos de escuelas técnicas reciben un módulo humanístico que complementa su formación para el trabajo.

Cuando los jóvenes completan el primer año de formación en Forge, finalizan el nivel secundario y cumplen 18 años de edad, la Fundación los presenta a las empresas de la red para que puedan acceder a un empleo de calidad. Durante el segundo año los jóvenes participan de la etapa de tutoría donde tienen a su disposición un sistema de herramientas presenciales y virtuales que facilitan un ingreso efectivo y una permanencia exitosa en sus puestos de trabajo.

Talleres de Búsqueda de Empleo junto a Fundación Cimientos

- **Organización aliada:** Fundación Cimientos
- **Periodo de ejecución:** 2 años.
- **Cantidad de participantes:** 35 jóvenes.
- **Descripción:** Brindamos talleres de formación laboral a 15 jóvenes del último año del secundario becados de la Escuela “Ricardo Rojas” de Pacheco, Tigre y 20 alumnos becados de 6to año de la Escuela Media 1 “Lisandro de la Torre” de la localidad de Villa de Mayo.

El objetivo principal es que los alumnos identifiquen aspectos críticos para el éxito en la búsqueda de empleo, como también puedan tener respuesta a las dudas que tengan al respecto desde la mirada de especialistas en selección y mercado de trabajo.

Estos talleres se brindaron en el marco de la Red de Egresados de Cimientos, que busca favorecer la inserción educativa y/o laboral de egresados de Programas implementados por Cimientos.



Talleres brindados a 35 jóvenes becados de la Fundación Cimientos en las Escuelas “Ricardo Rojas” de Pacheco y en la Escuela Media 1 “Lisandro de la Torre” de la localidad de Villa de Mayo.

9.4.1.4. Programa "Carrera para Atletas"

Acompañamos al deportista de alto rendimiento que en ocasiones y debido a su entrega completa en la búsqueda del triunfo deportivo encuentra inconvenientes en su preparación profesional, encontrándose al término de su carrera deportiva con muy pocas posibilidades de conseguir trabajo. Este programa es implementado por Adecco a nivel mundial en más de 17 países.

Objetivo: Facilitar la incorporación de los deportistas a las fuentes de trabajo, durante y después de su carrera deportiva, sin comprometer sus entrenamientos, metas y aspiraciones deportivas.

Problemática: Los atletas dedican años a perseguir el sueño olímpico, donde el entrenamiento y la competencia constituyen una tarea de tiempo completo.

Hemos comprobado que sólo un pequeño porcentaje de Atletas Olímpicos y Paralímpicos cuentan con un buen respaldo económico y formación profesional.

En Adecco aspiramos a descubrir este potencial y proveerlo a las empresas, lo que hace que este Programa se convierte en una excelente oportunidad para ver más allá y demostrar que es posible crear equipos de alto rendimiento laboral.

Período de ejecución: de 2008 a la actualidad (4 años).

¿Qué hacemos?

- Realizamos talleres de inserción laboral para deportistas de alto rendimiento al que asisten atletas olímpicos y paralímpicos pertenecientes a distintas disciplinas.
- Detectamos las necesidades de capacitación de los atletas y efectuamos el seguimiento en los procesos de postulación y posibles inserciones.
- Derivamos a los atletas a las sucursales de Adecco más próxima para entrevista laboral.

- Descubrimos el potencial de los atletas y lo proveemos a las empresas, convirtiéndolo en una excelente oportunidad para ver más allá y demostrar que es posible crear equipos de alto rendimiento laboral.



Talleres de Administración del Tiempo en la ciudad de Mar del Plata.

Alianzas:

Entidades Nacionales:

- Comité Olímpico Argentino
- Comité Paralímpico Argentino

Entidades Internacionales:

- Comité Olímpico Internacional
- Comité Paralímpico Internacional



Resultados "Carrera para Atletas"

Año base: Desde el 2008	2010	2011	2012
Cantidad de atletas que se han capacitado a través de los talleres de formación laboral desde el inicio del programa en el año 2008	55	55	70
Cantidad de atletas que Adecco ha acompañado en la incorporación al mercado laboral desde el inicio del programa en el año 2008	5	5	5

ACCIONES DESTACADAS EN 2012:

Talleres de Empleabilidad y Administración del Tiempo en la ciudad de Mar del Plata

- **Organización aliada:** Comité Olímpico Argentino (COA).
- **Periodo de ejecución:** Noviembre de 2012.
- **Cantidad de participantes:** 15 atletas olímpicos y paralímpicos.
- **Descripción:** En 2012 se realizaron dos talleres de Empleo y Administración del Tiempo en el que participaron más de 15 atletas olímpicos y paralímpicos de las disciplinas de levantamiento de pesas, remo, patín, natación, surf entre otras el 13 y 14 de noviembre en la ciudad de Mar del Plata.

Las temáticas de los talleres fueron "Técnicas para la inserción laboral y búsqueda de empleo" y "Técnicas de administración del tiempo".

Como voceros de Comité Olímpico Argentino se contó con la presencia de Nora Vega, Consejera por la Confederación Argentina de Patín y deportista argentina dedicada al Patín Carrera; con cinco títulos mundiales, seis panamericanos y ganadora del Olimpia de Oro 1995.

Asimismo, durante el encuentro del 14 de noviembre se contó con el testimonio de Cristian Rosso, remero argentino, especializado en doble par, medalla de oro en los Juegos Panamericanos y obtuvo diploma de cuarto puesto en los Juegos Olímpicos de Londres 2012.



Talleres de Empleabilidad en la ciudad de Mar del Plata.

¿Por qué un Programa de integración laboral para deportistas?

- Los Atletas dedican años a perseguir el sueño olímpico.
- El entrenamiento y la competencia es una tarea de tiempo completo.
- Un pequeño porcentaje de Atletas Olímpicos cuentan con buen respaldo económico.

9.5.1. Eje de trabajo 2: Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil

El trabajo infantil es una problemática social que vulnera los derechos de la niñez. En Adecco creemos que su complejidad requiere la acción coordinada de múltiples actores sociales e instituciones que deben interactuar e intervenir en forma articulada.

9.5.1.1. Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

Desde 2007 Adecco Argentina es miembro activo de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil en un marco de actividades junto al Ministerio de Trabajo de la Nación, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) y más de noventa empresas. El objetivo de este espacio es garantizar la permanente difusión, sensibilización y erradicación del trabajo infantil.

Formamos parte del Comité Directivo durante el período 2007 hasta la actualidad, integrado por otras siete empresas y la CONAETI, para coordinar la ejecución y monitoreo de los programas seleccionados para ser desarrollados en este ámbito. También participamos en las subcomisiones de intervención comunitaria, consolidación y formación. Adecco junto a las demás empresas miembro, apoya y acompaña las actividades que realiza la Red en materia de erradicación y prevención del trabajo infantil.

Acción realizada: Carrera "Por una Niñez sin Trabajo Infantil".

Organizaciones aliadas: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la CONAETI.

Periodo de ejecución: 1 de julio de 2012.

Descripción: Esta innovadora iniciativa a nivel regional, busca generar y apoyar programas basados en la lucha contra esta problemática que perjudica a miles de niños en nuestro país. La Red funciona en el ámbito del Minis-

terio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y es presidida por la CONAETI.

Esta experiencia y el trabajo que venimos realizando a través de la Red nos ha demostrado la importancia de la alianza público-privada que ha permitido durante el año 2012 alcanzar resultados positivos.

En 2012 se realizó la **primera Carrera "Por una Niñez sin Trabajo Infantil"** para conmemorar el Día Mundial sobre el tema que contó con la participación de más de 1.500 corredores en los bosques de Palermo.

El evento tuvo como objetivo concientizar sobre esta problemática y difundir el espacio de articulación público-privado que constituye la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil. Lo recaudado por el costo de la inscripción se donó al Hospital Materno Infantil de la provincia de Salta.



Empleados de Adecco Argentina que participaron de la primera Carrera por una Niñez sin Trabajo



9.5.1.2. Programa "Jardines de Cosecha"

Es un programa de articulación público-privado de intervención comunitario para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Ha sido elegido y reconocido como Programa Modelo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Objetivo: Contribuir a la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil agrícola en las zonas rurales de las provincias de Salta, Jujuy y Tucumán.

Problemática: Buscamos dar respuesta a las necesidades de los padres trabajadores que durante la época de cosecha no cuentan con lugares adecuados para dejar a sus hijos, permitiendo que las familias residentes y migrantes puedan trabajar mientras sus hijos están contenidos.

De esta manera, contribuimos con la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil agrícola en las zonas rurales creando espacios que propicien actividades educativas y recreativas a los niños que concurren durante la época de cosecha al trabajo junto a sus madres.

Período de ejecución: de 2009 a la actualidad (3 años).

¿Qué hacemos?

- Prevenir que niños y niñas de 1 a 8 años (hijos de trabajadores rurales o pequeños productores de bajos recursos) accedan al trabajo infantil, brindándoles herramientas que les permitan ampliar sus expectativas de futuro y continuar sus estudios, evitando así la repitencia y el abandono escolar.
- Brindar un espacio en el que se propicie la ejecución de actividades de apoyo escolar, deportivas, artísticas y recreativas, dando a conocer y facilitando el ejercicio de los Derechos de los niños.

- Promover la construcción de mapeos institucionales y guías de recursos comunitarios.



Provincias y localidades de intervención:

- Salta: La Viña, Coronel Moldes, Chicoana, La Merced, Rosario de Lerma, El Bordo y El Jardín.
- Jujuy: Perico, Chamental y La Ovejera.
- Tucumán: Cevil Pozo y Comuna de Delfín Gallo.

ACCIONES DESTACADAS EN 2012:

Apertura de 10 Jardines de Cosecha

- **Localidades alcanzadas:** 10 localidades de las provincias de Salta y Jujuy.
- **Cantidad de participantes:** 620 niños.
- **Descripción:** En 2012 se abrieron 10 Jardines de Cosecha para brindar contención, formación y recreación a los 620 niños participantes. Funcionaron de Lunes a Viernes, de 8 a 18 hs. durante los meses de enero y febrero. Se ha alcanzado a las familias como beneficiarios indirectos, en Salta 250 familias y en Jujuy 180.

“Jardines de Cosecha es un programa sumamente importante para nosotros, que nos brinda muchas satisfacciones en lo que respecta a la prevención y erradicación progresiva del trabajo infantil agrícola en las zonas rurales. Queremos que los niños sigan siendo niños y, para ello desarrollamos este programa”.

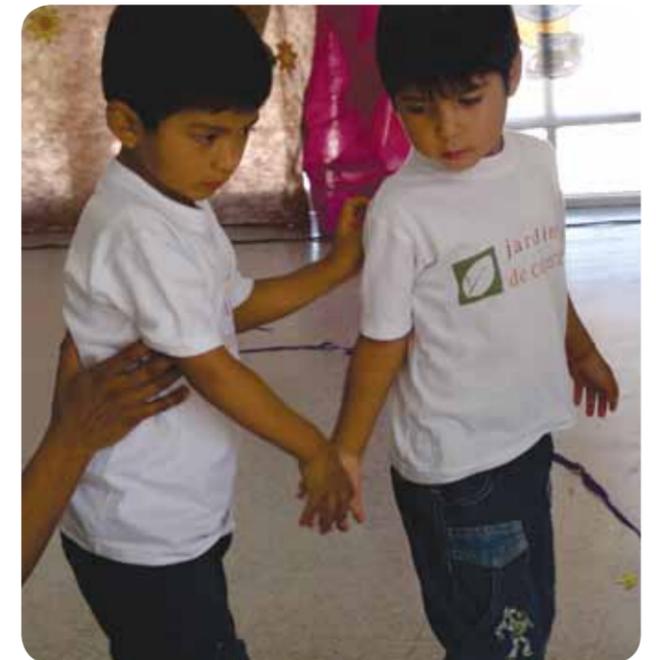
Esther Parietti,
Directora de Sustentabilidad Adecco Argentina



Resultados del Programa “Jardines de Cosecha”

Año base: Desde el 2009	2009	2010	2011	2012
Jardines de Cosecha implementados en las provincias de Salta y Jujuy	1	7	10	10
Jardín de Cosecha implementado en la provincia de Tucumán	-----	-----	1	-----
Cantidad de niños y niñas de entre 1 y 8 años beneficiados	50	350	700	650
Cantidad de docentes que han recibido capacitación	-----	90	95	102

“Jardines de Cosecha” ha sido elegido y reconocido como Programa Modelo de articulación público-privada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



Jardín de Cosecha en la provincia de Jujuy

Metas 2013 del Programa Jardines de Cosecha:

Trabajar con 7 Jardines en Salta, 3 Jardines en Jujuy en distintas localidades de las provincias, y 1 Jardín de Cosecha en Misiones; interviniendo en las cosechas de tabaco, té, tung y yerba mate.

Jardín de Cosecha en la provincia de Salta



9.6.1. Eje 3. Desarrollo local en las zonas pertenecientes al área de negocios

Promovemos el desarrollo de las comunidades rurales de la provincia de Santiago del Estero, mediante la colaboración y el trabajo conjunto con el Estado y las familias.



9.6.1.1. Programa "Sembrando el Futuro"

Brindamos herramientas a nuestros colaboradores y a sus familias, mediante el aporte de recursos y medios de formación, buscando desarrollar una conciencia emprendedora, y habilidades que les permitan insertarse en el mercado laboral, consiguiendo un futuro mejor, propiciando el desarrollo local de su comunidad.

Objetivo: Promover el desarrollo local en las zonas pertenecientes al área de negocio de Adecco. Se implementa en las comunidades donde hay centros de reclutamiento de colaboradores para el agro.

Problemática: Las condiciones educativas, sanitarias y el acceso a la salud no son las mejores y existen diversas dificultades, que impiden a los niños asistir a clases y poder contar con un chequeo médico periódico.

La comercialización es la etapa en la que los artesanos manifiestan su mayor preocupación. La mayoría realiza ventas ocasionales, a partir de pedidos o de la azarosa aparición de un cliente debido a que la mayoría son residentes rurales, a menudo en zonas aisladas.

Período de ejecución: de 2010 a la actualidad (2 años).

¿Qué hacemos?

El programa contempla una articulación de sectores público, privado y de la sociedad civil, promoviendo un abordaje integral de las problemáticas identificadas a través de tres ejes de acción: fortalecimiento de la educación, apoyo a la salud, y formación técnico profesional.

Provincias y localidades de intervención: Santiago del Estero: Departamentos de Brea Pozo, Atamisqui, Paraje El 90, Beltrán, La Meleada, Campo Amor, Santa Rosa, Taco Totoray, Simbolar, Gramilla, Taco Atún.



Jornada de chequeo médico en Escuela de la localidad de La Meleada.

Resultados del Programa "Sembrando el Futuro"

Año base: Desde el 2010	2010	2011	2012
Cantidad de niños y niñas beneficiados desde el inicio del Programa en el año 2010	600	1.300	1.794
Cantidad de chequeos médicos realizados junto al Ministerio de Desarrollo Social y Salud de la provincia desde el inicio del Programa en el año 2010	-----	300	776
Cantidad de kits escolares entregados a los niños de las escuelas rurales desde el inicio del Programa en el año 2010	600	1.200	1.729
Cantidad de artesanos de la localidad de Juanillo que recibieron capacitación en informática	-----	-----	18
Cantidad de Escuelas Rurales Visitadas	10	12	12
Cantidad de localidades intervenidas de la provincia de Santiago del Estero	10	13	11

ACCIONES DESTACADAS EN 2012

Acción de promoción a la Salud

- **Organización aliada:** Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Provincia de Santiago del Estero.
- **Periodo de ejecución:** 14 a 16 de agosto y 17, 18, 25 y 26 de septiembre del año 2012.
- **Cantidad de participantes:** 7 escuelas rurales.
- **Descripción:** Operativo de salud donde se realizaron chequeos médicos integrales, aplicación de los esquemas de vacunas y se brindaron charlas educativas para 476 niños y niñas de la población del interior de Santiago del Estero. Se realizó en las escuelas rurales de las localidades de Brea Pozo, Atamisqui, Paraje "El 90", Beltrán, La Meleada, Campo Amor y Santa Rosa de la zona rural de Loreto.



Chequeos médicos a 476 niños de 7 escuelas rurales en la provincia de Santiago del Estero

Taller de capacitación para artesanos e hijos de artesanos

- **Organización aliada:** Universidad Nacional de Santiago del Estero.
- **Periodo de ejecución:** desde 2012.
- **Cantidad de participantes:** 18 Artesanos.
- **Descripción:** Mediante el Programa de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional de Santiago del Estero, brindamos un Taller de Capacitación en informática para 18 Artesanos y sus hijos de la localidad de Juanillo, Departamento de Atamisqui, con el fin de desarrollar y promover la inclusión de pequeños productores al mundo digital y fortalecer el vínculo entre la Universidad y el entorno social.



Talleres de formación en informática para artesanos en la localidad de Juanillo

Entrega Kits Escolares en Escuelas Rurales

- **Organización aliada:** Gerencia de Marketing de Adecco.
- **Periodo de ejecución:** Desde 2010-2012.
- **Cantidad de participantes:** 9 escuelas rurales.
- **Descripción:** Los regalos de fin de año destinados a los clientes de la empresa se orientan a un programa de inversión social que busca fortalecer la educación de los niños de diferentes escuelas rurales de Santiago del Estero.

En 2012 se hizo entrega de 529 kits escolares entre niños y niñas de 9 escuelas rurales de las zonas de: Brea Pozo, Atamisqui, Beltrán, La Meleada, Taco Totoral, Simbolar, Taco Atún y Gramilla.

Al mismo tiempo, impulsando los "negocios inclusivos", se realizó la compra de un pequeño regalo simbólico para los clientes a la Fundación "Arte y Esperanza" que trabaja con artesanos y pequeños comerciantes de la provincia.



Entrega de Kits Escolares en Escuelas Rurales de Santiago del Estero

9.7.1. Eje de trabajo 4: Difusión y Sensibilización de la RSE

9.7.1.1. Programa "+ Voluntades"

Involucramos y motivamos a nuestros voluntarios a comprometerse con el desarrollo de las comunidades cercanas a través de la participación en iniciativas de alto valor social.

Objetivo: Fortalecer el desarrollo de una "red de voluntarios", constituida por empleados de la empresa, cuyo fin es realizar acciones de interés social, en forma proactiva y en línea con los objetivos de la Dirección de Sustentabilidad de Adecco Argentina.

Periodo de ejecución: desde el año 2010 (2 años).

¿Qué hacemos? Involucramos y proponemos la participación de los empleados de la empresa en distintas acciones de voluntariado corporativo.

ACCIONES DESTACADAS EN 2012

Un Techo

- **Organización aliada:** ONG Un Techo.
- **Periodo de ejecución:** 2012
- **Cantidad de participantes:** 40 voluntarios.
- **Descripción:** Adecco donó a un Techo durante el 2012 seis viviendas, de las cuales tres fueron construidas por 40 voluntarios que participaron de la actividad organizados en 3 equipos de construcción. La primera etapa tuvo lugar en mayo de 2012 en el barrio La Tablita, en Escobar. El siguiente equipo de construcción se organizó en noviembre de 2012, para el armado de dos casas en el barrio Peruzzoti, Pilar.



Construcción de Voluntarios de Adecco Argentina en mayo 2012 en el barrio La Tablita, en Escobar.

Un Techo otorgó a Adecco un reconocimiento por su compromiso con la comunidad. Recibieron la distinción las voluntarias Natalia Moser (Consultora de Selección División Hoteles & Catering), Paula Magrini (Gerenta Contable) y Carolina Repetto (Jefa de Cuentas a Pagar).



Testimonios de Voluntarios Adecco:

“¡Muchas gracias por pasar dos días diferentes y muy gratificantes! Felicidades a todos por el gran aporte”.
(Patricio Dewey, Director Comercial)

“Fue una experiencia maravillosa. Creo que todos aprendimos mucho, el trabajo en equipo fue fabuloso y se generó un ambiente de solidaridad, armonía y compañerismo ejemplar”.
(Carolina Repetto, Jefa de Cuentas a Pagar)

“Fue increíble este fin de semana que vivimos todos en equipo y lo más lindo de esta experiencia es poder ayudar a una familia que realmente lo necesitaba. Es placentero trabajar con un equipo como ustedes”.
(Ximena Bergara, Responsable Administrativo de Outsourcing de Procesos).

“Esta bueno ver como comenzamos el proyecto llenos de expectativas y creo que las hemos superado. Pensemos que aportando nuestro granito de arena podemos hacer un médano entre todos, y que esa casa lo es para la familia”.
(Florencia Caccavo, Directora de Centralización)



Voluntarios de Adecco construyeron 3 viviendas junto a la ONG Un Techo.



Programa Entrenándome para el Futuro

- **Organización aliada:** División Especializada de Hoteles & Catering.
- **Periodo de ejecución:** Desde 2010 a 2012.
- **Cantidad de participantes en 2012:** 16 colaboradores.
- **Descripción:** Iniciativa del Programa de Voluntariado Corporativo de Adecco que lleva adelante con mucho entusiasmo y dedicación nuestra voluntaria, Natalia Moser, en la División Especializada de Hoteles & Catering para que los colaboradores de esa sucursal puedan obtener nuevas herramientas para aprender a superarse, a comunicar y a manejar sus emociones.

Durante el año 2012, se realizaron dos ediciones del Programa con un total de cuatro módulos semanales cada edición donde participaron más de 16 colaboradores de la División Especializada de Hoteles & Catering.

Testimonio de colaborador participante del taller: “Me fascinó mucho el curso. Muy interesante y constructivo. Me ayudó para la vida en todo sentido. Opino que para transitar el curso hay que estar totalmente abierto a las emociones”.



Talleres Programa de Voluntariado Corporativo “Entrenándome para el Futuro”

Programa Aprendiendo a Trabajar y Relacionarse en Rosario

- **Organización aliada:** Centro de Desarrollo Rosario.
- **Periodo de ejecución:** 2012.
- **Cantidad de participantes en 2012:** 15 colaboradores.
- **Descripción:** Voluntarios del Centro de Desarrollo en Rosario brindaron a 15 colaboradores, a través del Programa de Voluntariado Corporativo, una oportunidad de capacitación para que puedan obtener las herramientas necesarias para marcar la diferencia en sus relaciones personales y fundamentalmente laborales, a través de la adopción de nuevos hábitos de conversación y comportamiento.

Testimonio de Nahuel Micino, Centro de Desarrollo de Rosario: "Es importante destacar que la capacitación gratuita para colaboradores es una de las ventajas competitivas más importantes que tenemos como Compañía y nos ayudan a hacer crecer el negocio, pues las empresas tienen a su plantel motivado. Los clientes han expresado suma conformidad con las actividades que venimos desarrollando".



Taller Programa de Voluntariado Corporativo "Aprendiendo a Trabajar y Relacionarse en Rosario."

En el Día del Niño: Sumamos Sonrisas

- **Organización aliada:** Hogar Buenos Aires Chiquititos.
- **Periodo de ejecución:** 9 de agosto de 2012.
- **Cantidad de participantes en 2012:** 11 voluntarios.
- **Descripción:** Voluntarios de Adecco compartieron una tarde junto a los Niños del "Hogar Buenos Aires Chiquititos". El 9 de agosto de 2012, a través de nuestro Programa de Voluntariado Corporativo "+ Voluntades", festejamos el Día del Niño en un Hogar. Los niños disfrutaron de una obra de teatro actuada por los voluntarios y compartieron una merienda junto a los empleados de Adecco, también recibieron juguetes y regalos.

9.7.1.2. Campañas Solidarias

Promovemos a la realización de campañas solidarias junto a los empleados para ayudar a quienes más lo necesitan.

Objetivo: Invitar a todos los colaboradores de las distintas Sucursales de Adecco a sumarse a las campañas solidarias que realizamos durante el año.

ACCIONES DESTACADAS EN 2012

Campañas de Donación: "Abrigüemos a los que más lo necesitan"



Lanzamos una campaña solidaria y juntamos una tonelada de ropa y calzado para niños y adolescentes que fueron repartidas en escuelas rurales de la provincia de Santiago del Estero.

Una Navidad Solidaria

El equipo de Sustentabilidad entregó 54 cajas navideñas que realizaron los empleados de las distintas sucursales y unidades de negocios de Adecco en las Escuelas de Brea Pozo y Atamisqui de la provincia de Santiago del Estero.



Empleados de las distintas sucursales y unidades de negocios de Adecco realizaron cajas navideñas

9.7.1.3. Espacios de intercambio para la difusión de la RSE

Impulsamos espacios abiertos para la RSE como parte de nuestras acciones de difusión y sensibilización para el comportamiento socialmente responsable de las empresas porque creemos que el trabajo en Red y los espacios de gestión conjunta favorecen el desarrollo local y un abordaje integral de las problemáticas identificadas.

Objetivo: Promover la participación y apertura de espacios de diálogo e intercambio entre distintos actores públicos y privados sobre temas de RSE.

ACCIONES DESTACADAS EN 2012

Norte Sustentable para la Promoción de la RSE

El 12 de julio de 2012 se llevó adelante la presentación de Norte Sustentable en la provincia de Salta, el primer Nodo

de Responsabilidad Social Empresaria de la región. Está integrado por 21 empresas radicadas en Salta, entre las que se encuentra Adecco Argentina, y busca promover las buenas prácticas de RSE y la articulación con todos los públicos de interés incorporando a las organizaciones privadas, civiles y públicas.

Misión: "Crear valor compartido promoviendo el desarrollo sustentable en los distintos actores sociales de la región."

Visión: "Ser referentes de Responsabilidad Social en el NOA en pos del desarrollo sustentable."

Valores: "Responsabilidad, Transparencia, Compromiso y Respeto."



Más información: <http://www.nortesustentable.com.ar>
contacto@nortesustentable.com.ar



Desayuno sobre Sustentabilidad en la provincia de San Juan

Junto con el IARSE desarrollamos el 26 de junio de 2012 en la ciudad de San Juan un desayuno generando un espacio de debate para reflexionar sobre la capacidad que poseen las empresas para integrar la sustentabilidad y la RSE en su gestión y al mismo tiempo generar negocio. Contó con la disertación de Luis Ulla, Director Ejecutivo del IARSE.

V Encuentro Anual del Club de Empresas Comprometidas por la Discapacidad

Adecco como uno de los miembros activos del Club de Empresas Comprometidas por la Discapacidad participó del V Encuentro Anual que se realizó el 14 de noviembre de 15 a 19 hs en el Centro de Capacitaciones de YPF donde asistieron empresas, organizaciones de la sociedad civil y del sector público interesados en la temática, un espacio que inició sus actividades en el año 2004 con el objetivo de incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad y compartir experiencias en la materia.



V Encuentro Anual del Club de Empresas Comprometidas por la Discapacidad.

La niñez en los noticieros:

¿Querés saber qué y cómo se informa?

Por segundo año consecutivo, desarrollamos junto a la ONG Periodismo Social una investigación sobre la cobertura de los temas de infancia y adolescencia a partir de los resultados del monitoreo de los cinco noticieros más vistos de la televisión argentina.

Se trata de un análisis del comportamiento de los noticieros frente a los derechos de los chicos y chicas; cómo son las coberturas cuando los chicos son víctimas, y cómo cuando son agentes de violencia. El total de noticias clasificadas fue de 842 y el período analizado fueron tres meses: del 1 de abril al 30 de junio de 2012.



Para acceder a la publicación hay que ingresar a: www.periodismosocial.org.ar

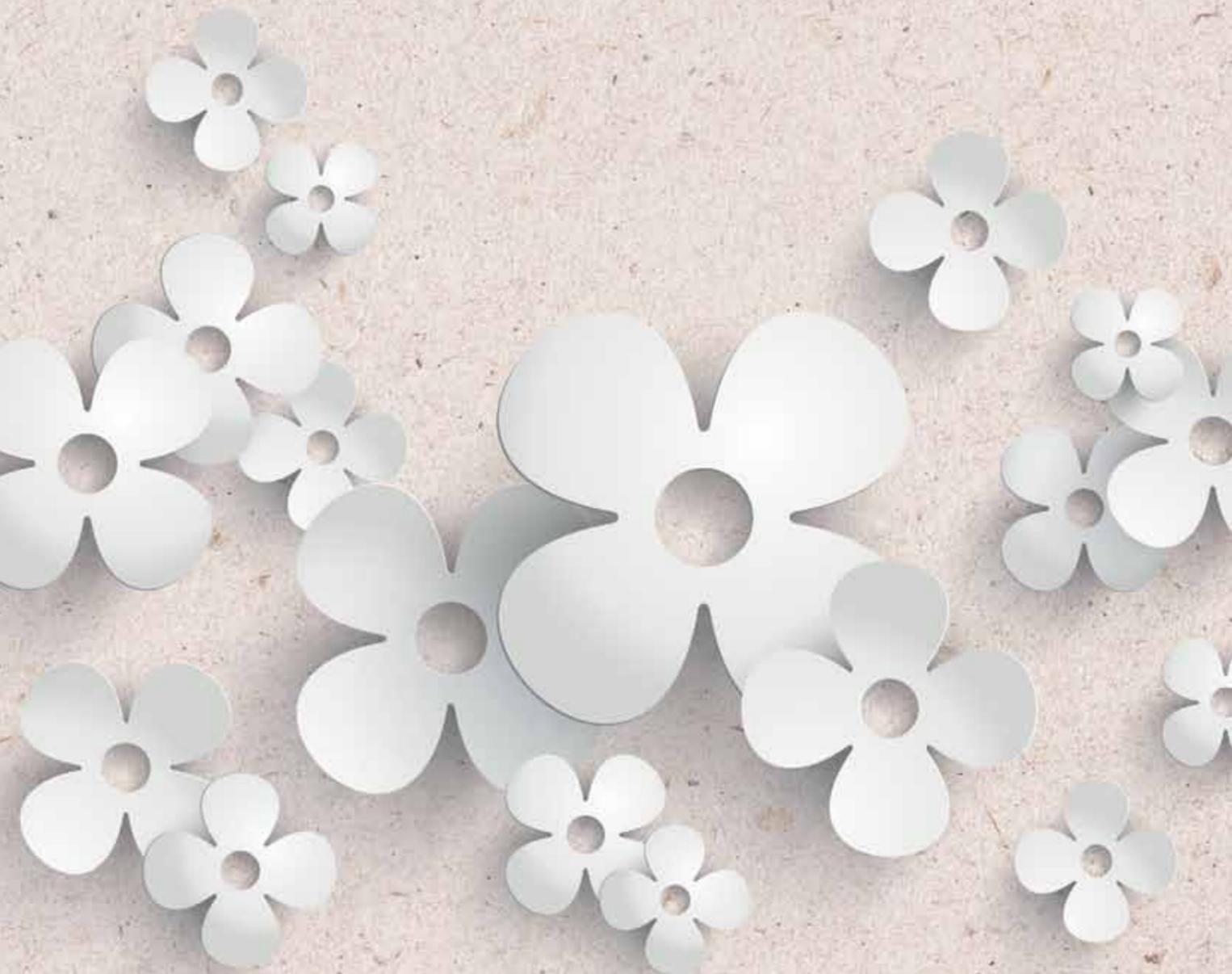
9.7.1.4 Reconocimientos y Distinciones

* Adecco Argentina recibió una Distinción de IARSE por el compromiso sostenido con la promoción y difusión de la RSE.

* La ONG Un Techo otorgó a Adecco un reconocimiento por su compromiso con la comunidad.



Medio Ambiente



10.1. RESUMEN DE RESULTADOS

Año base: Desde el 2010	2010	2011	2012
Cantidad de árboles salvados a través del Programa de Reciclado de papel de la Fundación Garrahan y del Programa Shred-It desde el año 2010	50	65	103
Cantidad de tapitas recicladas a través del Programa de Reciclado de la Fundación Garrahan desde la implementación del Programa en el año 2012	----	----	4.800
Porcentaje de clientes que han adherido a la factura electrónica desde la ejecución del sistema a partir del año 2011	----	60%	92%
Cantidad de equipos de computación donados para el reciclaje de material informático	----	96	85

10.2. LINEAMIENTOS DE NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

Por ser una compañía dedicada a la provisión de Recursos Humanos nuestro impacto ambiental es menor que el de otras industrias. Pese a esta baja incidencia, Adecco Argentina está comprometida con promover una economía baja en producción de carbono, manteniendo siempre un equilibrio entre el objetivo del negocio y la preservación de la biodiversidad local.

Para ello definimos una serie de políticas de acción que van desde medidas de sensibilización sobre el tema y promoción de buenas prácticas ambientales en todos los niveles organizativos y la cadena de suministro hasta la reducción del consumo de papel y energía de nuestras áreas productivas.

A continuación presentamos nuestras líneas de acción:

10.2.1. Acciones internas:

10.2.1.1. Reciclaje y destrucción de papel

Nuestra gestión del impacto ambiental pone el foco en el diseño de mejores prácticas bajo el principio de reducción, reutilización, y reciclado de papel.

Disponemos de un área de recolección de papel confidencial para su destrucción y posterior reciclado. En alianza con Shred-It hemos logrado certificar el papel reciclado de nuestras operaciones alcanzando a salvar 23 árboles en 2012.

Otro aspecto importante es la optimización del consumo de papel por impresión y fotocopiado. En este sentido, durante el año 2012 continuamos con el desarrollo de un plan de concientización interna a los empleados sobre el ahorro de papel, fomentando la impresión y fotocopiado de papel en doble faz.



A través del ahorro del consumo de papel buscamos:

- Preservar el medioambiente y promover el ahorro de la energía.
- Concientizar a nuestros empleados sobre el consumo de papel.
- Optimizar el servicio, evitando la impresión y fotocopiado excesivo por parte del personal.

10.2.1.2. Sistema de Ticketing

El sistema de Ticketing permitió reducir la utilización de papel para todos los pedidos de la empresa tanto del personal interno como de las áreas de Compras, IT, Mantenimiento y Cuentas a Pagar. También nos permite medir el nivel y tiempo de respuesta de cada una de las áreas.

10.2.1.3. Ahorro y Racionalización en el Uso de la Energía

Fomentamos el consumo racional de la energía. En nuestras oficinas el sistema de iluminación está íntegramente compuesto por lámparas de bajo consumo y larga duración, lo que nos permite reducir la demanda eléctrica a la vez que disminuir la cantidad de residuos que produce el recambio de luminarias.

10.2.1.4. Información para la sensibilización y concientización ambiental

Continuamos desarrollando campañas internas para la sensibilización, difusión y promoción de buenas prácticas ambientales en todos los niveles organizativos y la cadena de suministros.

10.2.2. Acciones externas:

10.2.2.1. Factura Electrónica: promoviendo la concientización de nuestros clientes

Con el objetivo de contribuir al cuidado del medioambiente y de estar alineados a las mejores prácticas internacionales, desde el año 2010 incentivamos el uso de la factura electrónica entre nuestros clientes.

Para Diciembre de 2011, el 60% de nuestros clientes adherieron a la factura electrónica; y a Diciembre de 2012 llegamos a un 92% de los clientes en aceptación de la misma. En síntesis, con este desarrollo podemos decir que hemos logrado:

- Autenticidad e integridad de los documentos que se emiten.
- Confidencialidad de los datos proporcionados.
- Ahorrar tiempo, dinero y espacio.
- Colaborar con el medio ambiente.

10.2.2.2. Reciclado de Material Informático

En el año 2012, en acción conjunta con el Departamento de IT realizamos la donación de material informático en desuso de la Compañía destinándolo a la Asociación Civil María de las Cárceles.

La Asociación Civil a través de su Programa Segunda Posibilidad recibe nuestra donación de material de computación dado de baja, para luego ser reciclado en la cárcel por los internos que han sido capacitados en talleres de reparación de PC, y luego entregarlo a escuelas de bajos Recursos.

En 2012 85 equipos de computación fueron donados para el reciclaje de material informático.

10.2.2.3 Reciclado de papel y plástico

Nos hemos sumado al Programa de Reciclado de Papel y Tapitas para la Fundación Garrahan donde invitamos a los empleados de la Compañía a participar para ayudar a los niños que se atienden en dicha institución y preservar a su vez el medioambiente.

En el año 2012, gracias al compromiso de nuestros empleados hemos donado 913 kilos de papel, evitando la tala de 15 árboles y 12 Kg. de tapitas de plástico, reciclando 4.800 tapitas aproximadamente.



Celebramos este 5 de Junio el Día Mundial del Medioambiente

PROGRAMA DE RECICLADO DE LA FUNDACIÓN GARRAHAN

Separando el papel y las tapitas de plástico del resto de los residuos, ayudamos a los niños que se atienden en el Hospital Garrahan y preservamos el medioambiente.

Deposita el papel en el buzón señalado con el logo de la campaña. fg

Una iniciativa de RSE y el Dpto. de Compras

*** Que papeles SI**
Papel blanco de oficina (con o sin ganchitos) impreso en negro o color, sobres de madera (con o sin alqueta, con o sin ventana de celofán), diarios y revistas, folletos, papel fax.

*** Que tapitas SI**
Tapitas de plástico de gaseosa, agua mineral y jugo.

*** Que papeles NO**
Papeles de glosina, servilletas de papel, pañuelos desechables, papel de fotografía, planchas de etiquetas, papel carbónico, papel plastificado.

PRONTO EN LAS SUCURSALES
✓ En Casa Central comenzamos con el Programa de Reciclado, pronto llegaremos a las Sucursales donde la Fundación Garrahan tenga incidencia.

Adecco RSE

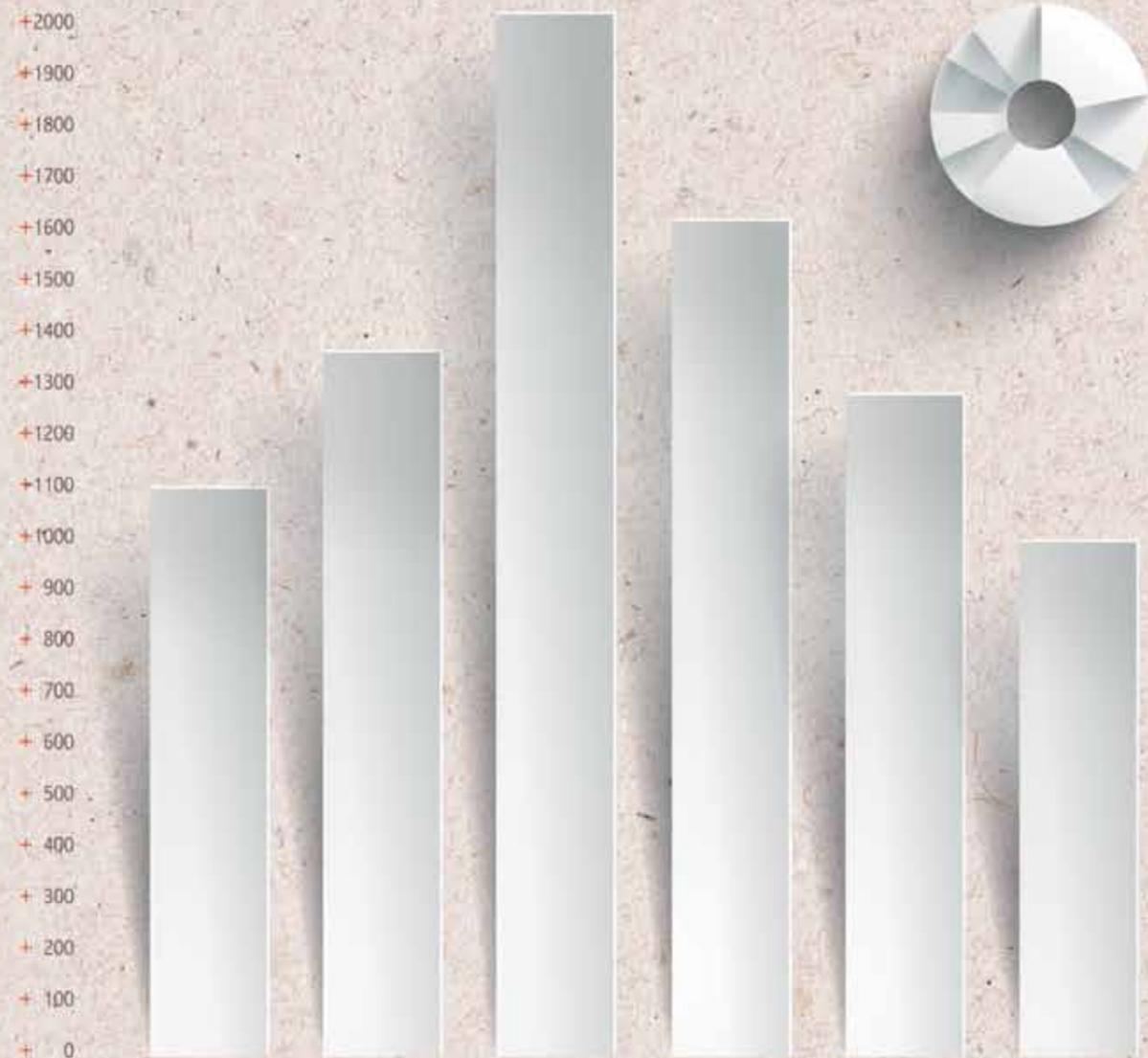
POR FAVOR NO ARROJAR PAPEL CON DATOS CONFIDENCIALES

Empleados de Adecco se suman al Programa de Reciclado de Papel y Tapitas junto a la Fundación Garrahan.



CAPÍTULO 11

Tabla de indicadores GRI y Pacto Global



El Reporte de Sustentabilidad de Adecco Argentina 2012 fue elaborado siguiendo La Guía G3.1 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI - Global Reporting Initiative), alcanzando un Nivel de Aplicación C.

Más información sobre GRI:
www.globalreporting.org

Los indicadores también muestran el cumplimiento de los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas a los cuales nuestra compañía ha adherido.

Más información sobre el Pacto Global:
www.pactoglobal.org.ar



1. VISIÓN Y ESTRATEGIA

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
1.1	Declaración del máximo responsable		2,3
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades		Solapa

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
2.1	Nombre de la Organización		15
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios		18-21
2.3	Estructura operativa		23,24
2.4	Localización de la sede principal		Solapa
2.5	Países en los que opera		Solapa
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica		18
2.7	Mercados servidos		19-21
2.8	Dimensiones de la organización informante		Solapa
2.9	Cambios significativos del período		2-3
2.10	Premios y distinciones recibidos		85

3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

Perfil de la Memoria

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
3.1	Período cubierto por la información		5-7
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente		5
3.3	Ciclo de presentación de memorias		5
3.4	Punto de contacto para cuestiones de la memoria		5

Alcance y cobertura de la Memoria

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
3.5	Proceso de definición del contenido		5,6
3.6	Cobertura de la memoria		5
3.7	Existencia de limitaciones de alcance		5
3.8	Aspectos que puedan afectar la comparación informativa		5
3.9	Técnicas de medición para elaborar los indicadores		5,6
3.10	Efectos de las correcciones de información de informes anteriores		5
3.11	Cambios significativos respuesta a períodos anteriores sobre alcance y cobertura		5-7

Índice del contenido de GRI

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
3.12	Localización de contenidos indicando las páginas o enlaces de internet		5, 15, 44, 45, 84, 85, 91, 99

Verificación

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
3.13	Política y práctica sobre verificación externa		NR

4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Gobierno

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
4.1	Estructura de gobierno		23,24
4.2	Características de la presidencia del Consejo		23
4.3	Consejeros independientes o no ejecutivos		23
4.4	Comunicación entre accionistas y empleados y el máximo órgano de gobierno		25
4.5	Vínculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización		NR
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno		25
4.7	Capacitación de los miembros del Consejo en temas de sostenibilidad		NR
4.8	Declaración, misión, valores y códigos sobre sostenibilidad		9, 15, 16
4.9	Evaluación del desempeño de la organización sobre sostenibilidad por parte del Consejo		NR
4.10	Evaluación del propio Consejo en temas de sostenibilidad		NR

Compromisos con iniciativas externas

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	Principio 7	61,64
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados en la comunidad		58-85
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y grado de implicación		NR

Participación de los Grupos de Interés

Indicador	Descripción	Principios Pacto Global	Página
4.14	Relación de grupos de interés de la organización		9,10
4.15	Procedimiento para la definición de los grupos de interés		9,10
4.16	Enfoques utilizados para la participación de los grupos de interés		5-7
4.17	Aspectos de interés surgidos de la participación de los grupos de interés		7

INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO

Aspecto: desempeño económico

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EC1	Principal	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		Solapa
EC2	Principal	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	Principio 7	NR
EC3	Principal	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.		NR
EC4	Principal	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		NR

Aspecto: presencia en el Mercado

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EC5	Adicional	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Principio 1	NR
EC6	Principal	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		43
EC7	Principal	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Principio 6	NR

Aspecto: Impactos Económicos Indirectos

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EC8	Principal	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.		NR
EC9	Adicional	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.		73-77

INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

Aspecto: Materiales

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN1	Principal	Materiales utilizados, por peso o volumen.	Principio 8	NR
EN2	Principal	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	Principios 8 y 9	NR

Aspecto: Energía

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN3	Principal	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	NR
EN4	Principal	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	NR
EN5	Adicional	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	Principios 8 y 9	88
EN6	Adicional	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	Principios 8 y 9	88
EN7	Adicional	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	Principios 8 y 9	NR

Aspecto: Agua

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN8	Principal	Captación total de agua por fuentes.	Principio 8	NA
EN9	Adicional	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	Principio 8	NA
EN10	Adicional	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	Principios 8 y 9	NR

Aspecto: Biodiversidad

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN11	Principal	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	Principio 8	NA
EN12	Principal	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	Principio 8	NA
EN13	Adicional	Hábitats protegidos o restaurados.	Principio 8	NA
EN14	Adicional	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	Principio 8	NA
EN15	Adicional	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	Principio 8	NA

Aspecto: Emisiones, Vertidos y Residuos

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN16	Principal	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 8	NR
EN17	Principal	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	Principio 8	NR
EN18	Adicional	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Principios 7, 8 y 9	NR
EN19	Principal	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	Principio 8	NR
EN20	Principal	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	Principio 8	NR
EN21	Principal	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	Principio 8	NR
EN22	Principal	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Principio 8	NR
EN23	Principal	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	Principio 8	NR
EN24	Adicional	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	Principio 8	NR
EN25	Adicional	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	Principio 8	NA

Aspecto: Productos y Servicios

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN26	Principal	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	Principios 7, 8 y 9	NR
EN27	Principal	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	Principios 8 y 9	NR

Aspecto: Cumplimiento Normativo

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN28	Principal	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Principio 8	NR

Aspecto: Transporte

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN29	Adicional	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	Principio 8	NR

Aspecto: General

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
EN30	Adicional	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	Principios 7, 8 y 9	NR

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

Aspecto: Empleo

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
LA1	Principal	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.		27, 28
LA2	Principal	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Principio 6	28,29
LA3	Adicional	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.		35

Aspecto: Relaciones Empresa/Trabajadores

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
LA4	Principal	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Principios 1 y 3	NR
LA5	Principal	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Principio 3	NR

Aspecto: Salud y Seguridad en el Trabajo

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
LA6	Adicional	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	Principio 1	NR
LA7	Principal	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	Principio 1	NR
LA8	Principal	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	Principio 1	NR

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
LA9	Adicional	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	Principio 1	33,34

Aspecto: Formación y Educación

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
LA10	Principal	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.		29-33
LA11	Adicional	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.		29-32
LA12	Adicional	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		34

Aspecto: Diversidad e Igualdad de Oportunidades

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
LA13	Principal	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Principios 1 y 6	NR
LA14	Principal	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	Principios 1 y 6	NR

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

Aspecto: Prácticas de Inversión y Abastecimiento

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR1	Principal	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	72, 73
HR2	Principal	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	45
HR3	Adicional	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	Principios 1, 2, 3, 4, 5 y 6	33

Aspecto: No discriminación

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR4	Principal	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Principios 1, 2 y 6	NR

Aspecto: Libertad de Asociación y Convenios Colectivos

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR5	Principal	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	Principios 1, 2 y 3	NR

Aspecto: Explotación Infantil

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR6	Principal	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Principios 1, 2, 4 y 5	44, 47

Aspecto: Trabajos Forzados

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR7	Principal	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	Principios 1, 2 y 4	44,46

Aspecto: Prácticas de Seguridad

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR8	Adicional	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	Principios 1 y 2	NR

Aspecto: Derechos de los Indígenas

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
HR9	Adicional	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Principios 1 y 2	NR

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE SOCIEDAD

Aspecto: Comunidad

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
SO1	Principal	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.		58-85

Aspecto: Corrupción

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
SO2	Principal	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Principio 10	24
SO3	Principal	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	Principio 10	24
SO4	Principal	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Principio 10	NR

Aspecto: Política Pública

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
SO5	Principal	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	Principios 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10	NR
SO6	Adicional	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	Principio 10	NR

Aspecto: Comportamiento de Competencia Desleal

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
SO7	Adicional	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.		NR

Aspecto: Cumplimiento Normativo

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
SO8	Principal	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.		NR

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Aspecto: Seguridad y Salud del Cliente

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
PR1	Principal	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	Principio 1	NR
PR2	Adicional	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Principio 1	NR

Aspecto: Etiquetado de Productos y Servicios

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
PR3	Principal	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Principio 8	NR
PR4	Adicional	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Principio 8	NR
PR5	Adicional	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		55

Aspecto: Comunicaciones de Marketing

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
PR6	Principal	Programas de cumplimiento de las leyes y códigos voluntarios en comunicaciones de marketing.		51
PR7	Adicional	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		NR

Aspecto: Privacidad del Cliente

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
PR8	Adicional	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Principio 1	NR

Aspecto: Cumplimiento Normativo

Indicador	Categoría	Descripción	Principios Pacto Global	Página
PR9	Principal	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		NR

Aclaraciones:

NA: No Aplica

NR: No Reportado

Tu opinión sobre el Reporte de Sustentabilidad 2012 nos ayuda a seguir creciendo en nuestra rendición de cuentas.

Te invitamos a que nos escribas a sustentabilidad.ar@adecco.com y nos cuentes tus sugerencias y expectativas sobre este documento; y a que visites nuestro sitio Web www.adecco.com.ar para mayor información sobre la empresa y nuestras prácticas de sustentabilidad.

También podés acceder a <http://www.adecco.com.ar/> ingresando a sección **Institucional/RSE/Reportes** para leer y descargar las ediciones publicadas en años anteriores del Reporte de Sustentabilidad.

El papel utilizado para la impresión del presente Reporte posee certificación de Cadena de Custodia FSC (Forest Stewardship Council), la cual certifica a través de la trazabilidad que la madera utilizada en el proceso productivo procede de bosques gestionados de acuerdo a criterios de sostenibilidad, garantizando la conservación de los bosques y la mejora de las condiciones sociales de los trabajadores forestales y de las poblaciones locales.