



---

**THE ADECCO GROUP**

**Memoria de Responsabilidad Corporativa 2016**

**The Adecco Group**

**Trabajamos cada día para mejorar la vida de las personas y las empresas, a través del desarrollo de las soluciones en RRHH más especializadas y competitivas del mundo.**

# ÍNDICE

1. Carta de Bienvenida	4
2. The Adecco Group	5
3. Equipo Directivo	7
4. Nuestras Soluciones de Recursos Humanos	8
5. Resultados Económicos	9
6. Valores	10
7. Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa	12
8. Dimensión económica	15
8.1 Clientes	16
8.2 Leaders Conference	17
8.3 Ethics & Complicance	17
8.4 OIE	18
9. Dimensión Social	20
9.1 Acercando el Empleo a los Jóvenes	21
9.2 WIN4YOUTH	28
9.3 CEO Por 1 Mes	31
9.4 El futuro del Trabajo	33
9.5 Premios	33
9.6 Voluntariado Corporativo – RedGeneración	34
9.7 Gestión de personas	37
9.7.1 Great Place To Work	37
9.7.2 Empleados – Talento Corporativo	40
9.7.3 Empleados – Beneficios Sociales	48
9.7.4 Diversidad Corporativa	54
9.7.5 #TalentoSinEtiquetas	55
9.8 Fundación Adecco	63
9.8.1 Buena Práctica #RSCParaTodos	67
9.9 InserAdecco	69
10. Dimensión Mediambiental	70
11. Certificados y Reconocimientos	73

# 1. Carta de Bienvenida

Tienes delante de ti el compromiso de 1.800 personas. El compromiso para dar sentido a tu talento.

Este año, la memoria de Responsabilidad Social Corporativa de nuestra compañía lleva el nombre de la apuesta más innovadora e inclusiva por el talento que hemos visto en nuestro país. Una estrategia de Diversidad Corporativa que va mucho más allá de aquellos aspectos vinculados a la Responsabilidad Social, sino que tiene un carácter estratégico. #TalentoSinEtiquetas es la forma en la que cada día, cada uno de nosotros, y en cada una de nuestras actividades, nos acercamos a las personas, eliminando cualquier barrera que nos impida acceder a su talento, y por ende, al empleo. Para The Adecco Group, la Responsabilidad Social no es periférica, a RSC es estratégica e integrada en cada uno de nosotros.

En esta memoria encontrarás descrita nuestra estrategia de Responsabilidad Social, que es la que nos permite tejer una sólida relación con todos nuestros grupos de interés. Además podrás encontrar nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y nuestro impacto vinculado sobre todo a aquellos ODS de carácter social y de desarrollo de las personas.

En The Adecco Group hablamos de jóvenes, de talento sénior y todas aquellas personas que tienen más dificultades para participar de forma activa en la sociedad: personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o personas en riesgo de exclusión. Para que el empleo sea la herramienta clave en su bienestar, nosotros trabajamos cada día.

Iniciamos el camino en la era del #TalentoSinEtiquetas. Bienvenido.

**FRANCISCO MESONERO FERNÁNDEZ DE CÓRDOBA**

Director de Responsabilidad Social Corporativa

Director General de la Fundación Adecco

## 2. The Adecco Group

The Adecco Group es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos. Trabajamos para ser la compañía más vanguardista, capaz de ofrecer una experiencia única a sus trabajadores y empresas a través de la gestión del mejor talento y la innovación permanente. Llevamos 36 años en el mercado laboral realizando una labor social fundamental para el desarrollo y bienestar de la sociedad que nos ha posicionado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y la 3ª mejor empresa para trabajar en España, y la primera en el sector de los RRHH, según el ranking Great Place To Work.

En 2016 hemos empleado a un total de 120.000 personas, y de ellos hemos contratado a más de 17.700 menores de 25 años, un 16,1% más que el ejercicio anterior.

Para la formación, inversión clave en la empleabilidad de las personas, The Adecco Group ha formado en 2016 a más de 38.000 y ha asesorado a más de 3.000 personas a través de nuestros talleres.

Al mismo tiempo The Adecco Group trabaja para habilitar el acceso al mercado laboral de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión. A través de la Fundación Adecco se ha ofrecido más de 6.000 empleos a personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y mayores de 45 años desempleados de larga duración.

El liderazgo de The Adecco Group en el sector de los Recursos Humanos nos responsabiliza de una inversión de más de 7 millones de euros en la formación de nuestros empleados. En España el 25% de todos nuestros empleados dispone de un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a las más de 300 oficinas que The Adecco Group dispone en España y a los más de 1600 empleados directos.

<b>1.618 trabajadores directos en ESPAÑA en 2016</b>	
<b>PLANTILLA</b>	<b>DIRECCIÓN</b>
<b>24,54% H 65,46% M</b>	<b>58,9% H 75,46% M</b>
<b>Más de 130.000 horas de formación en 2016</b>	
<b>Más de 300 delegaciones en España</b>	



### 3. Equipo Directivo



De izquierda a derecha y de arriba abajo:

Enrique Sánchez, Director General/Presidente

Jorge Álvarez, Dirección Comercial

Margarita Álvarez, Dirección Marketing & Comunicación

Alexandra Andrade, Dirección Spring Professional

Iker Barricat, Dirección Financiera

Ángeles Campoy, Dirección Adecco Training

Joan Ferrer, Dirección Adecco Outsourcing

Encarna Maroño, Dirección RRHH

David Plaza, Dirección Informática e Innovación Tecnológica

Santiago Soler, Secretaría General

Francisco Mesonero, Dirección RSC & Fundación Adecco

Iria Vázquez, Dirección Servicio y Calidad

Carlos Villacastín, Dirección Adecco Staffing

## 4. Nuestras Soluciones de Recursos Humanos

The Adecco Group lleva más de 20 años liderando el mercado del empleo en España. Esta responsabilidad y posición privilegiada nos llevan a detectar y entender las necesidades que se generan en las empresas y en los trabajadores, y por ende, cómo podemos contribuir a su prosperidad y desarrollo. Nuestra dedicación diaria nos lleva a mejorar nuestro servicio, a innovar de forma constante a través de las TIC adecuadas, la más competitiva gestión del talento y la diversidad, y el compromiso con nuestros empleados, hacen de The Adecco Group la gran empresa para la educación y el empleo. Por estas razones proveemos a nuestros clientes y grupos de interés un rango completo de soluciones en Recursos Humanos a través de las siguientes divisiones y unidades de negocio:

**Adecco Staffing:** El mejor talento para posiciones temporales e indefinidas adaptadas a cada sector.

**Adecco Outsourcing:** Cinco divisiones especializadas en la externalización de servicios.

**Adecco Training y Consultoría:** Desarrollo de personas y optimización de procesos de Recursos Humanos.

**Onsite Solutions:** Soluciones de mejora en la productividad para grandes volúmenes a través de estructuras dedicadas.

**RPO Solutions:** Externalización de las necesidades de reclutamiento y selección

**Divisiones Globales:** Todo el rango de servicios y perfiles profesionales a través de una estructura única en los sectores IT & Engineering, Healthcare y Life Science.

**Spring Professional:** Selección de mandos medios y directivos

**Fundación Adecco:** Gestión de la Diversidad y la Inclusión sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

**Lee Hecht Harrison:** Gestión de carreras y outplacement.



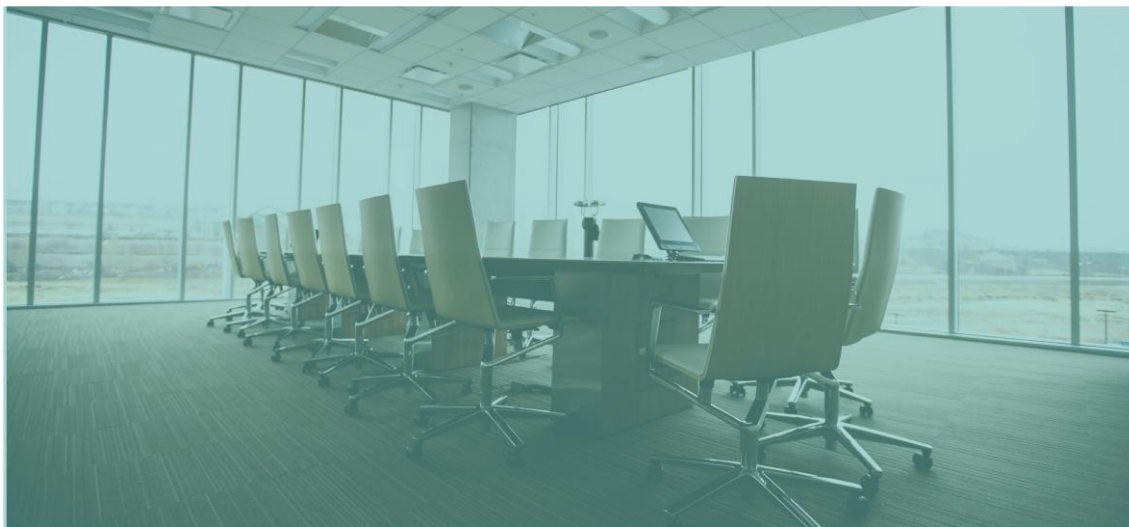
## 5. Resultados económicos

El ejercicio 2016 ha supuesto para The Adecco Group un crecimiento en ventas del 9%, situando el importe neto de la cifra de negocios en los 892 millones de euros.

Asimismo, el nivel de resultado de explotación en relación a las ventas se ha mantenido en un 3%, en relación con el año anterior, situándose dicho resultado en 2016 por encima de los 22 millones de euros, para alcanzar los 16,6 millones una vez descontados los impuestos.

El Grupo goza de una magnífica salud financiera, como lo demuestra el hecho de que sigamos sin usar financiación externa, y seamos capaces de dar crédito a nuestra Matriz.

A nivel global, The Adecco Group obtuvo un beneficio neto atribuido de 723 millones de euros en 2016, frente a las ganancias de 8 millones del ejercicio anterior, mientras sus ingresos aumentaron un 3,2% hasta 22.708 millones.



## 6. Valores

The Adecco Group España se define por unos valores, compartidos a nivel internacional y que identifican nuestra compañía y nuestra forma de actuar, en todas las empresas del grupo.

Estos valores definen la organización y resumen la filosofía de la empresa, así como a las personas que la integran. Son valores vivos, vigentes y compartidos con todos nuestros grupos de interés. Estos valores se han revisado y actualizado a lo largo de los años pero se han mantenido inalterables en su esencia.

Dichos valores se explican en términos de comportamiento desde la entrada de un nuevo empleado a la compañía y están constantemente presentes en todos los actos y reuniones internas.

Los valores corporativos para The Adecco Group son los siguientes:

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

**Orientación al cliente:** nuestra habilidad consiste en ofrecer soluciones personalizadas y conectar a las personas adecuadas. Nuestro compromiso es establecer relaciones a largo plazo con nuestros compañeros y nuestros clientes

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

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

**Pasión:** Nos apasiona nuestra gente: nuestros compañeros, clientes y asociados. Impactamos en la vida de miles de personas cada año. Ayudamos a encontrar trabajo a la gente, dándoles la oportunidad de construir su futuro. Lo que hacemos no es un trabajo, es nuestra pasión.

Estos valores integrados en todos los empleados de la compañía, adquieren especial relevancia en el estilo de dirección y liderazgo, que se resume en 4 dimensiones:

-**INSPIRAR** a aquellos con los que se relaciona.

-Muestra **PASIÓN** por las personas

-**DIRIGE** a través del ejemplo

-Espíritu **EMPRENDEDOR**

Cuatro dimensiones asociadas a unos principios de liderazgo que definen el estilo de nuestros managers, de forma trabajamos con:

1. **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. Este principio de liderazgo correspondería con el espíritu emprendedor.
2. **Corazón caliente:** Personas que saben cómo llegar al corazón de los demás, capaces de sacar lo mejor de otros, apreciarles y respetarles; y ser capaces también de centrar sus energías en sus compañeros sobre la base de un objetivo común. Este principio de liderazgo correspondería con la Pasión.
3. **Manos trabajadoras:** personas que aman su trabajo y desean ir más allá de lo necesario para superar expectativas. Este principio de liderazgo correspondería con dirección a través ejemplo.

**Espíritu de equipo**



**Orientación al cliente**



**Responsabilidad**



**Espíritu Emprendedor**



**Pasión**



## 7. Estrategia de Responsabilidad Social Corporativa

A través de nuestra **estrategia de Responsabilidad Social Corporativa**, The Adecco Group está comprometido a liderar la transformación en el mundo del empleo. Y lo hacemos consiguiendo el éxito para nuestros grupos de interés, impulsando un crecimiento económico responsable y sostenible.

The Adecco Group trabaja para empoderar y realizar a las personas, dinamizar la economía y genera bienestar en las sociedades donde opera; y lo hacemos a través de una herramienta clave, un empleo significativo en la vida de las personas. Nos encargamos de asegurar las oportunidades para las personas y de proveer a las compañías las soluciones y el talento para consolidar su competitividad.

Nuestra trayectoria nos permite poner a disposición de la sociedad el conocimiento adquirido sobre el mercado laboral. Cómo líderes en el mercado (thought leaders) nuestra experiencia se convierte a largo plazo en indicadores útiles para el desarrollo y bienestar de la económica, y en concreto, en el mercado de trabajo.

Con este objetivo tan global hemos definido cuales son las prioridades y los recursos necesarios para la compañía, en un entorno en el cual las megatendencias impactan constantemente: **tecnología, demografía, sociología y regulaciones**. De esta manera podremos convertirnos en un gran creador de valor para todos nuestros grupos de interés.

Las prioridades y los recursos necesarios vienen establecidos por nuestra la materialidad relevante para nuestra actividad. Los factores materiales para The Adecco Group son aquellos que nos permiten crear valor y que tienen un efecto en la propia estrategia del negocio, el gobierno corporativo, el desempeño y nuevas posibilidades. Además aquellos aspectos determinantes de nuestra actividad estamos en proceso de permanente escucha activa sobre los aspectos que afectan a nuestros grupos de interés, externos como externos, así como las tendencias globales y sectoriales.

Durante este 2016, The Adecco Group ha realizado un exhaustivo análisis de los aspectos materiales de forma interna, colaborativa entre departamentos y a nivel externo. Esta revisión de la materialidad es una prioridad a nivel global para The Adecco Group bajo el prisma “**Perform, Transform, Innovate**” y que permite a la compañía la creación de valor más específico: Transformar el mercado laboral. Trabajamos para ser el partner más sólido en la gestión de los RRHH, asegurando el éxito para nuestros grupos de interés.

Este análisis consolida nuestras prioridades en materia de Responsabilidad Social Corporativa y nos permite crear valor a través de nuestra contribución a nivel económico, económico y medioambiental:

1. **Gestión de personas:** nuestro liderazgo en el mercado se basa en el desarrollo de carreras gratificantes y reconocidas, así como el desarrollo de oportunidades a lo largo de toda la vida laboral. Para ello tenemos que atraer y retener personas con habilidades y competencias adecuadas, pero que además sean apasionados, comprometidos y en búsqueda constante de la excelencia.
2. **Gestión de la relación con el cliente:** nuestra compañía se basa en relaciones de confianza con nuestros clientes, empleados y candidatos. Si entendemos las necesidades de nuestros clientes podremos construir fuertes relaciones que nos permitan crecer juntos en el progreso del negocio y en las nuevas formas que adquiera el mundo del empleo.
3. **Compliance y gestión del riesgo:** Nuestra expertise en la gestión de soluciones en materia de RRHH nos sitúa en un complejo marco regulatorio. Nuestra posición de liderazgo nos obliga a aplicar nos estándares éticos y de compliance más elevados, para asegurar aún más nuestra licencia para operar en el mercado
4. **Ciudadanía activa:** El liderazgo en el mercado de los RRHH nos permite contribuir a dar forma a la evolución que estamos viviendo en el mercado laboral. Esta oportunidad nos permite realizar un impacto positivo en la sociedad creando entornos y organizaciones inclusivas focalizadas solo en el talento y habilidades, y que no se centren en etiquetas discriminatorias, que aboquen a miles de personas a la exclusión social y laboral.
5. **Infraestructuras:** Si mejoramos nuestra productividad y eficiencia a través de soluciones tecnológicas mejoramos el desempeño económico y al mismo tiempo reduciremos nuestro impacto medioambiental, que tanto requieren nuestros grupos de interés.

## Objetivos de Desarrollo Sostenible

La estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de The Adecco Group tiene un impacto directo en la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, designados por Naciones Unidas. Los ODS implican a las empresas de todo el mundo como partner estratégico sin los cuales no se conseguirán las 169 metas definidas en 17 objetivos y 4 ámbitos de actuación, estrechamente vinculados a nuestra actividad: empleo como elemento integrador poniendo especial atención a jóvenes, el desarrollo de la mujer y personas con discapacidad), en segundo lugar el crecimiento inclusivo, la minimización del impacto empresarial sobre el medio ambiente y la promoción de una cultura vinculada al consumo responsable. Nuestra actividad empresarial tiene un impacto directo en los siguientes ODS:



# DIMENSIÓN ECONÓMICA

## 8.1 Clientes

La red de más de 300 delegaciones en nuestro país y que concentra a más de 1.600 empleados comprometidos nos lleva al lanzamiento y desarrollo de iniciativas y soluciones innovadoras que fomenten nuestra misión, dando

sentido a nuestro trabajo y por tanto a la sociedad. Por necesitamos la opinión de nuestros clientes y empleados, que evalúan de la siguiente manera nuestra actividad profesional:

**95'8%**

de nuestros clientes se declara muy satisfecho con nuestros servicios

**98'3%**

de nuestros clientes opinan que ofrecemos un servicio de calidad

**9/10**

clientes recomendaría nuestros servicios a un amigo o familiar

**83'8%**

de nuestros trabajadores se muestra muy satisfecho con el servicio que prestamos

**9/10**

trabajadores afirman que volverían a trabajar con nosotros

**9/10**

trabajadores han hablado positivamente de Adecco en los últimos 12 meses



## 8.2 Leaders Conference

Cada año se celebra la reunión internacional de directivos de The Adecco Group, un encuentro de 300 directivos en el que se analizan los resultados y las líneas estratégicas de actuación. Es en esta ocasión, la Leaders Conference 2016, donde se entregan los Adecco Excellence Awards.

Se trata de unos reconocimientos a 9 equipos de The Adecco Group por sus

espectaculares resultados enmarcados siempre dentro de los valores corporativos de la compañía: espíritu de equipo, orientación al cliente, responsabilidad, pasión, emprendimiento.

The Adecco Group competía en 7 categorías, consiguiendo 3 primeros premios.

## 8.3 Ethics & Compliance

El cumplimiento normativo, la gestión ética de nuestra actividad es fundamental para nuestro éxito empresarial en el corto-medio y largo plazo, al mismo tiempo que nos sirve para sensibilizar a todos nuestros empleados sobre aquellos aspectos sensibles a nuestra realidad legal. Nuestro carácter global nos a mantener y exigir los estándares éticos y de gobernanza más altos.

El cumplimiento legal es la base para llevar a cabo con éxito cualquier actividad empresarial; para ello el Código de Conducta de The Adecco Group junto a políticas internas van mucho más allá de la legalidad, estableciendo procedimientos y responsabilidades en áreas tan específicas como: Compliance, Jurídico, Recursos Humanos, Finanzas, IT o Compras.

### Política Anticorrupción

The Adecco Group aplica una tolerancia cero a la mala praxis sobre corrupción y soborno. Para ello disponemos de una política específica en la materia aprobada por el comité de dirección a nivel internacional. Para ello además se cuenta con risk assessments, formación para el empleado, auditorías de procedimientos y otras iniciativas que nos permiten asegurar la inexistencia de ningún riesgo derivado de prácticas fuera del marco ético del grupo.

Una de las iniciativas más destacadas es la formación on-line que todo empleado, nuevo o no debe realizar sobre La Conciencia del cumplimiento y de la ética de Adecco (Ethics & Compliance). Una formación on-line obligatoria basada en 4 módulos:

-Código de Conducta en los negocios del Grupo Adecco

-Ética en los negocios

-Lo que se debe saber sobre el correo electrónico

-Resolución de conflictos de intereses

Actualmente, los empleados en The Adecco Group en 2016 completaron el 93% de sus módulos. La no consecución del 100% proviene derivada de la rotación de la plantilla así como la incorporación de nuevos miembros al equipo.

## 8.4 OIE

El Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE) nace en febrero de 2014 con el objetivo de convertirse en un motor del cambio en la sociedad. Con ese fin, reúne en la actualidad a **28 empresas** que trabajan conjuntamente para la puesta en marcha de medidas e iniciativas concretas que ayuden a mejorar la situación del mercado laboral. Para una mayor profundización y generación de planes de acción, el OIE ha realizado reuniones periódicas en las que los responsables de recursos humanos de las empresas asociadas han debatido y analizado temas concretos, así como la puesta en marcha de medidas concretas que ayuden a mejorar esta situación en el mercado laboral, inicialmente abordar el desempleo entre menores de 25 años.

Durante comienzo se ha centrado en el colectivo **JÓVENES** desarrollando estudios y actividades que acerquen las empresas y a los estudiantes el fin de reducir el famoso gap. Uno de ellos es el **Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral**. Centrados en los

jóvenes, hemos diseñado una serie de iniciativas que acerquen el mundo de la formación al empresarial. Y estos son los compromisos que ahora están en marcha:

1. Becas OIE Premium
2. Shadowing
3. Encuentros Universidad-Empresa
4. Jornadas de Puertas Abiertas
5. Talleres de orientación laboral.

Actualmente se está desarrollando junto a la Universidad Europea de Madrid cursos online de competencias transversales con el fin de que los jóvenes dispongan herramientas gratuitas donde aprendan y practiquen áreas de mucha relevancia para la empleabilidad de los jóvenes.

Este año ha buscado sumar un colectivo más en sus objetivos por ello se encuentra investigando la situación laboral de los **mayores de 45 años en nuestro país**. Tras estas investigaciones, el observatorio creará

para 2017 grupos de trabajo con el objetivo de diseñar proyectos que ayuden a la empleabilidad de este sector.

Promovido por Adecco, cuenta con la participación de Acciona, Amadeus, Bankinter, BMW, Capgemini, Coca-Cola, Delaviuda Confectionery Group, EY (anteriormente Ernst & Young), IKEA, Línea Directa, L'Oréal, Mahou San Miguel, McDonald's, Seguros Pelayo, SEUR, Sephora y Xerox, como socios fundadores, ha incorporado desde su creación a otros miembros como Agbar, Banco Sabadell, Gas Natural Fenosa, Grupo Pascual, PSA Peugeot-Citroën, LG, Repsol, Red Eléctrica de España, Grupo VIPS, Endesa.

Por último, The Adecco Group junto al Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE) se adhirió en 2016 al Comité de Campaña por la Declaración de la década del empleo juvenil. Este proyecto está presidido por los ministerios de Sanidad y

Empleo, y vicepresidido por el Ministerio de Asuntos Exteriores y la Fundación Novia Salcedo. Este proyecto tiene por objetivo situar el empleo juvenil en la Agenda Global de Desarrollo Humano a través de la Declaración por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas de una Década del Empleo Juvenil.

Las funciones de este comité son:

- 1- Promover la Declaración de la Década del Empleo Juvenil por la Asamblea General de las Naciones Unidas en base a un plan de acción.
- 2- Coordinar las actividades del plan de acción para lograr esta Declaración
- 3- Proponer y coordinar las campañas de difusión y comunicación de la Declaración de la Década del Empleo Juvenil
- 4- Fomentar la participación de la sociedad civil en la Declaración de la Década del Empleo.



# DIMENSIÓN SOCIAL

## 9.1 Acercando el empleo a los jóvenes

En la actualidad se calcula que en 2016 había más de 73 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo. Sólo en España, el 47,5% de los jóvenes no encuentra empleo, lo que evidencia la difícil situación en la que se encuentra este colectivo tanto a nivel mundial como a nivel nacional. Bajo el paraguas Adecco Way to Work, se engloban diferentes iniciativas corporativas a nivel internacional que promueven los valores, misión y visión de The Adecco Group. Una de las prioridades es mostrar a los jóvenes el camino hacia el empleo a través de diferentes proyectos que describimos a continuación



## *REDgeneración*

Adecco Street Day en inglés, o la REDgeneración en español es un programa que se implementa en la mayoría de países donde Adecco tiene presencia y en el que todos los empleados de la compañía salen a la calle para llevar a cabo de una forma distinta, y para un target muy concreto, en este caso los jóvenes, la misión de la compañía que todos los trabajadores llevan en su ADN: trabajar para que otros puedan hacerlo. De esta forma contribuimos al desarrollo de la sociedad, apoyando la empleabilidad y dando una oportunidad a los jóvenes

**El 26 de marzo de 2016**, a nivel global 33.000 empleados de Adecco en todo el mundo salieron a la calle per asesorar a jóvenes y desempleados en pro de su empleabilidad. **Un total de 3 millones de ciudadanos recibieron asesoramiento y 53 países de la comunidad The Adecco Group participaron de la iniciativa.**

La RedGeneración se lleva celebrando en The Adecco España desde 2011. El objetivo es compartir nuestro conocimiento del sector y ofrecer orientación laboral gratuita, asesorando de manera desinteresada a las miles de personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo.

Todos los compañeros de la compañía, incluyendo el Comité de Dirección, dedicaron esta jornada a asesorar y dar consejos para mejorar la búsqueda de empleo, cómo hacer un CV, cómo

enfrentarse a una entrevista laboral; en definitiva, poner a disposición del ciudadano nuestro conocimiento en materia de RRHH. Además durante esa jornada se impartieron más de 300 talleres de empleo y competencias gratuitos, que se realizan en toda España de la mano de los consultores como complemento a esta iniciativa.

En España, la edición de la REDGeneración 2016 ayudó a **92.000 personas**, centralizando las acciones más relevantes en la ciudad de Madrid. Una de las principales novedades fue el Campus Adecco al que asistieron un total de 600 estudiantes. Bajo el lema Tu futuro es Hoy, el congreso tuvo lugar en el Salón de Actos de la Facultad de Ciencias de la Información de la UCM y en él participaron reconocidos expertos para ayudar a los jóvenes a prepararse en las que serán las competencias del futuro:

- El liderazgo: Es el saber orientar y dirigir a los miembros de un equipo para el logro de manera efectiva de los objetivos tanto individuales como colectivos consiguiendo un desempeño óptimo del trabajo.
- Trabajo en equipo: Con esta competencia apreciamos el talento de cada miembro, mejorando así el rendimiento colectivo e individual, anteponiendo el beneficio colectivo al individual.
- La resiliencia: Es la capacidad de las personas para

sobreponerse a situaciones adversas y adaptarse rápidamente a cambios, ambientes laborales y personas, manteniendo los niveles de eficacia y efectividad.

- La capacidad comunicativa y las habilidades sociales: Se trata de adaptar y transmitir mensajes eficazmente, con un lenguaje claro, preciso y ordenado, modificando el discurso en función de la situación y/o de las personas a las que va dirigido, facilitando la comprensión del mismo.
- La inteligencia emocional: Esta competencia se relaciona con las habilidades sociales, la autogestión y la conciencia social, ya que se basa en ser capaz de gestionar las emociones para obtener unas relaciones satisfactorias con los otros.

Por último, esos días nacieron las Estaciones del Empleo del Futuro, que situaron en la plaza de Ramón y Cajal de la UCM, donde consultores de Adecco entrevistaron a centenares de jóvenes universitarios para detectar si disponían de las competencias del futuro y orientarles en su búsqueda de empleo.

#### *Programa Carrera. Foros y encuentro en universidades.*

En 2016 se han realizado foros en más de 20 universidades. A través de acuerdos de colaboración con

Universidades e instituciones académicas y su participación en fotos y eventos potenciamos la atracción del talento joven a nuestra compañía. Se trata de jornadas destinadas a la atracción del talento como a la orientación de jóvenes en el desarrollo de sus competencias y en material laboral

Han participado en el programa la Universidad de Navarra, Universidad Camilo José Cela, IES Retamar, IES Francisco Tomás y Valiente, Foro Postgrado Madrid, Semana del Empleo Universidad Europea de Madrid, Foro JoBarcelona, CEU San Pablo, Ayuntamiento de Alcobendas, EAE, Foro Empleo Ciudad Universitario de Madrid, Colegio de Economistas de Valencia, Foro empleo Universidad Politécnica de Valencia, Universidad de Valencia, IES Luis Suñer, Feria de Empleo Ayuntamiento de Nules, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Leon, Universidad de A Coruña, Universidad de Burgos, Universidad de Oviedo.

#### *Macrojornadas de Assessment.*

En The Adecco Group utilizamos el assessment de forma proactiva para identificar el talento modelo a través de un revolucionario sistema de evaluación, alineado con nuestra estrategia de Diversidad #TalentoSinEtiquetas.

Las macrojornadas nos permiten concentrar una gran cantidad de candidatos en un mismo lugar y al mismo tiempo. A través de diferentes pruebas se les analiza su interacción, argumentario y debate entre ellos. El objetivo final es identificar cada una de las competencias y comportamientos concretos, a través de observadores entrenados para identificar competencias estratégicas.

Durante 2016 The Adecco Group ha realizado distintos macrosassessments para atraer el talento de forma proactiva y tener identificados a candidatos potenciales que se ajusten a las posiciones más recurrentes. Los macroassessments nos permiten identificar lo que las personas pueden aportar a la organización y a los equipos, sin tener en cuenta aspectos limitantes de su perfil.

### *Escuela de Talento Adecco*

Este programa nació en 2015, un programa de desarrollo orientado a jóvenes talentos, y futuras posiciones de liderazgo dentro de la compañía. A través de un programa de Evaluación, Formación y Desarrollo, realizan prácticas de Alto Nivel en nuestra organización. En este caso acompañando un director de delegación o un gerente de servicio identificados como alto potencial, que ejercían de Mentor para los jóvenes durante el desarrollo del programa.

El proceso de evaluación para participar en este programa se dota de una fuerte campaña de atracción de candidatos. En el proceso de evaluación siempre ha primado el potencial de los jóvenes en sus competencias transversales, así como su proximidad con los valores corporativos. Durante la duración del programa los alumnos han recibido formación en dos áreas:

- Formación genérica en Gestión Empresarial

- Formación en Portfolio Adecco. Compuesto por formaciones a través de la Universidad Corporativa Online.

La Escuela de Talento Adecco dispone de sesiones de evaluación para revisar la adquisición de conocimientos, la evaluación del mentor y de una presentación de un plan de ventas como proyecto final ante un comité evaluador. Esta unidad formativa es por tanto, un programa de desarrollo profesional, para recién titulados con espíritu emprendedor, vocación comercial y pasión por las personas.





### *III Factoría de Talento.*

El objetivo de Factoría de Talento Adecco es ayudar a orientar a los jóvenes con un alto potencial y que se incorporarán próximamente al mercado laboral, a través de una política activa de atracción, desarrollo e integración del talento, estimulando la iniciativa emprendedora y guiándoles en una etapa decisiva de su carrera profesional.

En 2016 se ha realizado la III edición de la Factoría de Talento, donde los 21 **jóvenes** que fueron seleccionados a finales del año pasado, han participado de enero a junio, en diversos seminarios presenciales de competencias. En ellos han podido desarrollar habilidades como la creatividad, la inteligencia emocional, la orientación al cliente, la comunicación o la gestión de conflictos. En estos enuentros también han participado directivos de primera línea que les asesoraron sobre emprendimiento, talento tecnológico, habilidades directivas internacionales y talento directivo. Además todos contaron con un coach personal de Adecco que les ha acompañado en todo este proceso.

El 27 de junio de 2016 presentaron sus proyectos finales en la Asociación de Jóvenes Empresarios de Madrid, demostrando su espíritu emprendedor y su capacidad de trabajo en equipo. Los tres proyectos presentados fueron los siguientes:

1. **Muho:** Crear una experiencia creativa y educativa adaptada al mundo hospitalario, a través de un servicio para pacientes compuesto por talleres especializados con el uso de herramientas alternativas, como la realidad virtual para mejorar su calidad de vida.
2. **Big Dream:** Su objetivo es dar un enfoque revolucionario al mundo de la publicidad. Big Dream es una agencia diferente, pero también una fábrica de sueños, porque pretende convertir la publicidad en un bien social, poniendo la generosidad de las empresas "al servicio de una causa onírica, pero posible".
3. **PlanTEA:** el proyecto de los 7 jóvenes que forma el equipo de PlanTEA tiene como objetivo generar un espacio de diálogo vinculado a la inserción laboral de persona con Trastorno del Espectro Autista (TEA), concienciando las empresas de la oportunidad que supone emplear a personas con este trastorno.

## MABS & WOBI

The Adecco Group colabora con los foros de Management más importantes de España, en los que destacan, MABS (Management & Business Summit) y WOBI (World of Business Ideas). Esta colaboración nos permite ayudar a los jóvenes en su futuro, impulsando su formación e inspiración, en esta ocasión, a través de grandes expertos.

En esta ocasión 300 entradas se ofrecieron gratuitamente a los jóvenes españoles y se habilitó un espacio para ellos en los congresos. Estos congresos se convierten en una perfecta oportunidad para aprender e inspirarse. En 2016 un total de 500 jóvenes habrían escuchado las intervenciones de grandes líderes mundiales.

### *Premio Adecco a la Idea Joven Más Brillante: Congreso mentes brillantes.*

Gracias al acuerdo de patrocinio de El Ser Creativo, mediante el cual, participamos desde hace 3 años en distintos congresos por diferentes ciudades de España. Congresos donde confluyen el Saber y la Creatividad, y en los que participan referentes del

pensamiento y la ciencia. En 2016 destaca el Congreso de Mentes Brillantes, que en 2016 celebró su VII edición.

Dentro del Congreso de Mentes Brillantes, organizado por El Ser Creativo se lanzaron los Premios Adecco a la idea joven más brillante para cambiar el mundo. Una idea que recibió un premio por valor 10.000 euros para poner en marcha el proyecto. Los cuatro finalistas, por su parte recibe un premio de 1.000 euros. En la edición 2016 el ganador fue el proyecto

Presentado por Iñigo de Ibarro, un joen de 28 con epdiemólisis bullosa, un trastorno conocido como “piel de cristal” y que precisa de curas diarias debido a las úlceras y ampollas generadas en la epidermis. Su proyecto TXR, un traje que simula una segunda piel, protegiendo así la dermis de las personas que tienen su misma enfermedad.



## *Acuerdos de Colaboración con REDFUE-Red de Universidades Españolas*

Este acuerdo nos permite la mejora de la empleabilidad de los universitarios españoles. A través de este acuerdo se desarrollan una serie de 8 talleres donde se identifican las competencias críticas más buscadas y se analiza la desviación existente con las demandas por las empresas. El objetivo final de este acuerdo es divulgar en los entornos adecuados el ajuste competencial y el valor que los universitarios aportan a su entorno socioeconómico.

## 9.2 WIN4YOUTH

Ganando por la juventud, es la traducción del programa solidario internacional que aúna deporte y la Responsabilidad Social Corporativa de The Adecco Group, a través de la participación directa de nuestros empleados en diferentes carreras y actividades deportivas que organizamos (atletismo, bicicleta y natación). Por cada 5km que cada empleado recorre, se realiza un donativo de 5 euros a proyectos y fundaciones cuya misión es trabajar a favor de los niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad y en riesgo de exclusión. Esta cantidad se multiplica por los miles de KM recorridos por los cientos que empleados de Adecco que participan en la iniciativa. El programa nació en 2010 y cada año The Adecco Group da miles de kilómetros solidarios que conseguimos correr gracias a los diferentes retos e iniciativas que proponemos, tanto a nivel local, nacional como internacional.

En 2016 se han alcanzado los 3,5 millones de KM a nivel mundial con lo que se han ayudado a 9 ONG's y fundaciones de diferentes partes del mundo que han sido elegidos por nuestros empleados. Los kilómetros convertidos en euros han llegado a ONG de Serbia, Brasil, Colombia, Indonesia, Hungría, Grecia, Bulgaria y Eslovaquia.

En total, desde el inicio del proyecto, los trabajadores de The Adecco Group

a nivel mundial hemos recorrido más de 5.723.094 de km por niños y jóvenes en riesgo de exclusión.

### RETO MUNDIAL

Todos los años The Adecco Group propone un reto mundial al que asisten más de 70 empleados de todos los países, y que se organiza a nivel internacional. La convocatoria se realiza por país y se informa a todos los empleados del gran evento deportivo y el procedimiento de inscripción. En esta ocasión, como en todas las actividades, la participación, involucración y preparación de los empleados es clave para el éxito de estas hazañas.

En este año 2016 se celebró un nuevo Triatlón en el que participaron 70 empleado de todo el grupo a nivel Mundial. En esta prueba participaron 4 embajadores de Adecco España:

- Almudena Alarcón, directora de delegación de Adecco Torrente
- Gonzalo Basagoiti, gerente de gestión de Adecco Outsourcing
- Helena Fernández, directora de zona de Adecco Baleares
- Iria Vazquez, directora de servicio y calidad, y miembro del comité de dirección.

## PREPARACIÓN MENTAL Y FÍSICA DE TODOS LOS PARTICIPANTES

Con un año de antelación, todos los empleados a nivel global que han sido seleccionados para el reto Win4Youth deben prepararse a todos los niveles. El equipo Win4Youth a nivel internacional evalúa a todos los participantes seleccionados y los reúne en centros de alto rendimiento.

Un grupo de coaches prepara a los empleados seleccionados de The Adecco Group, tanto a nivel físico como mental, estableciendo rutinas de entrenamiento específicas y adaptadas a las particularidades de cada participante. Los deportistas de Adecco reciben un plan de entrenamiento individualizado que deben cumplir diariamente hasta el día del gran reto, y cuya progresión deben deportan semanalmente. Además esta monitorización permite alertar y evitar de posibles lesiones. Esta actividad tiene como principal objetivo un fin social, pero sin duda alguna fomenta el espíritu de equipo y el orgullo de pertenencia.

### INICIATIVAS ANUALES DEL PROGRAMA W4Y

Además del reto internacional, The Adecco Group España realiza diferentes acciones deportivas e iniciativas a nivel nacional y regional que siguen sumando km y euros:

**-Salidas y acciones deportivas por Direcciones Regionales/líneas de negocio:** promovidas por los propios

equipos y managers, que cuentan con el respaldo y coordinación de la Organización y que suelen llevarse a las reuniones, formaciones y kick-offs meetings que se organizan desde operaciones. Por ejemplo: la Dirección Regional Centro Este, el 24 septiembre de 2016 reunió a 60 personas entre empleados y familiares para realizar una ruta nivel 3 de dificultad.

**-Actividades extra para los más pequeños:** los niños familiares de empleados puede realizar actividades en bicicleta, motos de juguete, gincanas etc. Actividades supervisadas por personal cualificado y que cultiva desde la infancia valores y comportamientos cívicos y responsables.

**-Jornadas y programas especiales:** carrera a favor de los refugiados que se organizó en Asturias para los equipos de Adecco Outsourcing, que sirvió además para generar teambuilding y reconocimiento.

**-Actividades para clientes:** 2016 arrancó en julio el proyecto "Adecco Running Team", una iniciativa que nace del espíritu WIN4YOUTH y que pretende acercarnos más a través del deporte y la solidaridad a nuestros clientes y prospectos.

Por ello se lanzó un motivador reto a nuestros clientes de Madrid, Levante, País Vasco y Catalunya: participar en la carreta "Behobia-San Sebastián". En total 50 de nuestros mejores contactos de Madrid, Levante, País Vasco y Catalunya aceptaron el reto.



## 9.3 CEO por un Mes



Él es **Guillermo de Haro**, el CEO por un mes en The Adecco Group España 2016. CEO por un mes es una iniciativa global desarrollada por The Adecco Group y que tiene por objetivo brindar una oportunidad laboral única a jóvenes de 50 países. Se trata de una de las iniciativas más destacadas dentro del Programa Adecco Way to Work, para empoderar a los jóvenes en su transición hacia el empleo, que ha adquirido notoriedad y relevancia. Este proyecto, liderado desde The Adecco Group España, nace en 2013 y ya se desarrolla cada año en 50 países Adecco. El objetivo final es apoyar y poner de relieve el talento joven dotándolo de experiencia y las competencias que pueden convertirlos en las personas con los perfiles más empleables: liderazgo, gestión de equipos, tolerancia, estrés o habilidades comunicativas. Este desarrollo se realiza a través de un proceso vivencial, a través de la técnica del shadowing: siendo la sombra del CEO de The Adecco Group en el país durante un mes. El CEO por un mes

participa en todas las tomas de decisiones, reuniones, viajes, encuentros etc. En las que se pueda ver implicado el CEO real.

Durante 2016 más de 54.000 personas se inscribieron en 2016 a esta oferta de empleo, de ellas, 2.100 en España. En España fueron pre-seleccionados 30 candidatos de todo el territorio fueron pre-seleccionados para participar en los Talent Games, un assessment que usa la gamificación para observar las competencias y potencial de los jóvenes de una forma innovadora, y de una forma totalmente disruptiva, diferente a un proceso de selección clásico. De los cinco finalistas **Guillermo de Haro** se convirtió en Presidente de Adecco España durante un mes, destacando por su humildad, capacidad emprendedora y filosofía vital. Él vivió junto a Enrique Sánchez un mes como CEO en el que participó en todos y cada una de las reuniones del presidente de la compañía, llegando a viajar con él a Portugal y Brasil.

A lo largo del mes de octubre de 2016 los 50 Ceos por un mes de Adecco, compitieron por conseguir el puesto de presidente por un mes, a nivel mundial. Sólo 10 seleccionados finalistas pudieron acudir a la gran final, seleccionados a través de un

bootcamp. La representante de Francia, **Camille Clément** de Adecco Francia fue la elegida como CEO Mundial por un mes, quién compartió un mes junto al presidente de The Adecco Group, Alain Dehaze, visitando más de 9 países y 3 continentes.





## 9.4 El Futuro del Trabajo

La posición de liderazgo en el mercado de los RRHH nos obliga a analizar la situación laboral de nuestro país y buscar soluciones competitivas que generen una mayor empleabilidad. Para ello en 2016 lanzó el ciclo de conferencias “El Futuro del Trabajo y el Trabajo del Futuro”, que fue inaugurado por la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez. Este ciclo de conferencias abordó, desde una perspectiva jurídica y empresarial, el trabajo de los próximos años junto a la convivencia de las nuevas tecnologías. Se han recorrido un total de 16 ciudades, llegando a 2.000 personas que forman parte de nuestros grupos de interés.



## 9.5 Premios

Los galardones o reconocimientos consolidan nuestra visión y posición de liderazgo en el mundo del empleo en España. Por este motivo The Adecco Group España, junto a sus líneas de negocio. A lo largo de 2016 se han celebrado los siguientes premios:

**-Premio Talent Mobility:** Lee Hecht Harrison entregó los III Premios Talent Mobility, galardones que reconocen las mejores prácticas en movilidad del talento, entendida como un proceso integral que gira en torno a la capacidad de una organización para entender, desarrollar y desplegar eficazmente el talento. Se reconoció a las organizaciones caracterizadas por la detección de empleados de gran potencial, la creación de planes de desarrollo, la celebración periódica de debates sobre las trayectorias profesionales y la creación y apoyo de planes de sucesión en puestos clave. De las 40 candidaturas recibidas, se entregaron once galardones en tres categorías:

1. Entender el Talento
2. Desarrollar el Talento
3. Desplegar el Talento.

**-Premios El Mundo Zen:** estos galardones reconocen a las empresas y directivos que conciben la gestión empresarial más allá de la cuenta de resultados. Compañías que valoran a las personas, comprometidas con la sociedad y que buscan la felicidad( a nivel físico, social y emocional) de las personas que las conforman. Se recibieron un total de 248 candidaturas, en unos premios que fallaron 21 galardonados.

## 9.6 Voluntariado Corporativo- RedGeneración Solidarios

Redgeneración Solidarios da nombre al programa de Voluntariado Corporativo de The Adecco Group España. Se trata de un movimiento que vehicula los valores solidarios de muchos empleados que desean ayudar a otras personas que lo necesitan.

Redgeneración Solidarios propone de forma continuada y estructurada acciones de voluntariado por toda España, para que cada empleado que desee pueda contribuir a través de diferentes formatos, al bienestar de aquellos que más lo necesitan en nuestro entorno más local. La visión de este programa de Voluntariado Corporativo está totalmente unida a nuestra misión como empresa, que es ayudar a las personas a forjarse un futuro mejor. El empleo es una de las palancas más potentes y aquí es donde nuestros profesionales, más pueden aportar como voluntarios su conocimiento y experiencia.

Nuestros programas de voluntariado corporativo profesionales trabajan especialmente con las personas que más difícil lo tienen para ayudarles en su integración social y a su vez, al mercado laboral: los jóvenes en riesgo de exclusión, las personas con discapacidad, las privadas de libertad y las personas sin hogar.

Pero además, los valores de nuestro equipo de voluntarios y sus familias participan de forma continua en otros voluntariados en los que su aportación marca la diferencia en la vida de muchas otras personas: recogida de alimentos, de juguetes en Navidad, de fondos para los refugiados, participación en carreras solidarias y una larga lista de causas a las que se suman siempre con su firme compromiso e ilusión por hacer de este mundo un lugar mejor. Este es el espíritu responsable que define la RedGeneración y que nos mueve a la acción como personas, y al cambio social como empresa.

**-En 2016 se han realizado 45 acciones de voluntariado**

**-Los empleados de The Adecco Group han dedicado 7.500 horas de su tiempo a acciones de voluntariado corporativo.**

**-Un total de 700 voluntarios únicos ha formado parte de la Redgeneración Solidarios**

**-The Adecco Group ha colaborado con más de 50 ONG o entidades sin ánimo de lucro**

**-Se han beneficiado de nuestro programa de Voluntariado Corporativo más de 3.500 personas.**

El Voluntariado Corporativo constituye un elemento muy potente para la contribución activa de los intangibles de la empresa en la reducción de las desigualdades sociales, y el fomento del empleo como herramienta de inclusión social. **El Voluntariado Corporativa es una herramienta clave en la dimensión social de nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.** Redgeneración Solidarios nos permite generar valor para la empresa, gracias a la motivación y capacitación de los empleados en su desarrollo personal. Unos outputs estrechamente vinculados a nuestros valores corporativos: responsabilidad, pasión por las personas y espíritu de equipo.

En 2016 el programa de Voluntariado Corporativo perseguía dos objetivos nuevos:

1. Implementar acciones a lo largo de todo el territorio nacional, habilitando la posibilidad de participar en el programa a compañeros de diferentes ciudades y no solo de las grandes capitales. Por ello durante 2016 el RedGeneración Solidarios se ha extendido a Barcelona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Bilbao, Málaga y Valladolid.
2. El diseño de Voluntariados Profesionales, es decir, estrechamente vinculados a la actividad de nuestra empresa, y nuestra experiencia: ayudar a las

personas que más lo necesitan a encontrar empleo.

Los voluntariados profesionales propuestos este año han estado totalmente alineados con los valores corporativos de The Adecco Group, refuerzan el espíritu solidario de los empleados y aumentan el compromiso y contribución para mejorar la sociedad. En 2016 destacan las siguientes acciones de voluntariado profesional:

**-Lanzaderas de Empleo.** The Adecco Group se ha unido a las lanzaderas de Empleo de Peridis, una fórmula innovadora donde un grupo de jóvenes en paro se han unido, bajo la coordinación de un coach, para que en 6 meses todos consigan un empleo a través de un proceso de mejorar de actitudes, aptitudes y competencias. Al final del recorrido un 70% de los participantes encuentran empleo. Para esta primera ocasión, participaron 12 voluntarios en 7 ciudades distintas.

**-VOL+.** VOL+ es un modelo de convalidación de competencias en voluntarios con experiencia, que culmina con la expedición de un certificado de la Universidad de Alcalá de Madrid y que acredita estas competencias adquiridas. Los voluntarios de The Adecco Group, un total de 17 en 10 ciudades diferentes, realizó 3 formaciones presenciales en Madrid, Barcelona y Valencia, además de otra sesión virtual con los voluntarios de diferentes regiones.

-Coach Exit: unidos a la Fundación Exit en el proyecto CoachExit, un voluntariado en el que managers se han convertido en coach de jóvenes entre 16 y 20 años en situación de vulnerabilidad. La prueba piloto se realizó en Valencia con 4 voluntario con un resultado altamente satisfactorio.

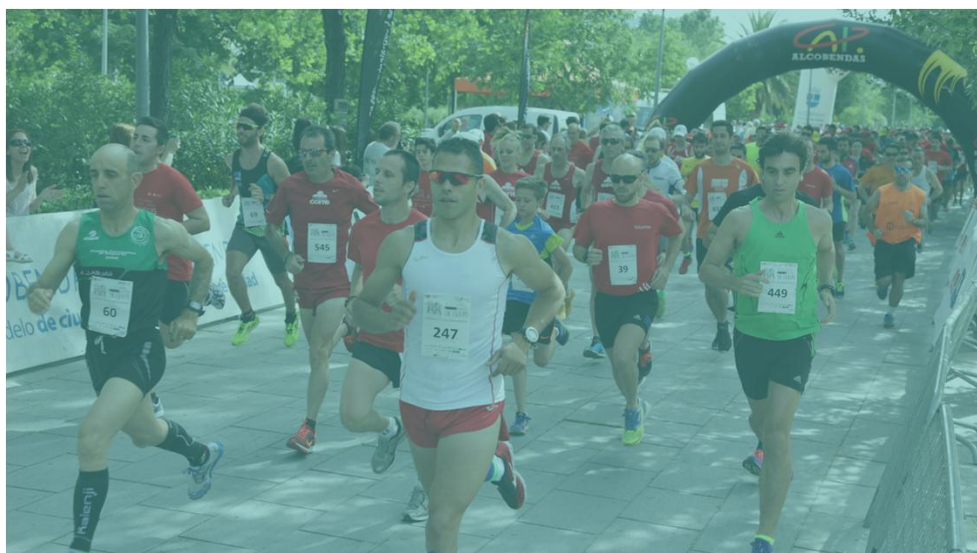
Además, durante 2016 se han realizado diferentes acciones solidarias de forma puntual, permitiendo a empleados del grupo con poca disponibilidad, poder formar parte igualmente del programa del Voluntariado Corporativo. Durante 2016 se han celebrado otras

14 acciones de voluntariado con diferentes causas solidarias:

-Enfocadas al empoderamiento de personas con discapacidad: Copa Redgeneración-InserAdecco, IntegraCup, Carrera de las Capacidades, Juegos Olímpicos Inclusivos, Masterchef Inclusivo

-Enfocadas a la integración social y laboral de internos en centros penitenciarios

-Enfocado al bienestar y felicidad de niños en fechas especiales: un juguete, una ilusión, donación de juguetes, Día internacional de la Felicidad.



## 9.7 Gestión de Personas

### 9.7.1 Great Place To Work

#### **3ª mejor empresa para trabajar en España de más de 1.000 empleados**

El proyecto Great Place to Work se han incorporado a nuestra estrategia y ADN del grupo empresarial. Para The Adecco Group, desde hace más de una década nos apoyamos en la encuesta GPTW para conocer la salud interna de nuestra empresa. Es decir, nos permite conocer el nivel de satisfacción de todos nuestros empleados y trabajar con ellos en los resultados y las áreas de mejora identificadas. Trabajamos anualmente en la evolución de los resultados poniendo el foco en las áreas y dimensiones con menos valoración o posibles decrementos que pudieran surgir.

Desde 2013 The Adecco Group forma parte de la Lista Best WorkPlaces para poder medirnos y evaluarnos con empresas de similares características. Por esta razón llevamos 3 años consecutivos formando parte del Ranking de los mejores empresas para trabajar en España, en la categoría de más de 1.000 empleados:

**-Best Workpaces 2014: 6ª posición**

**-Best Workpaces 2015: 3ª posición**

**-Best Workpaces 2016: 3ª posición**

A día de hoy GPTW forma parte de nuestros planes de trabajo y modelo de comunicación. La comunicación del proyecto se ha renovado anualmente hasta la fecha, así como la forma de abordarlo, de tal manera que el modelo GPTW se encuentra integrado en nuestra Cultura Corporativa.

En 2016 todas las dimensiones analizadas han aumentado su valoración por parte de la organización y los equipos. Hablamos de Credibilidad, Respeto, Trato Justo, Orgullo y Compañerismo. Asimismo destacar el aumento de la participación respecto al año anterior.

Para 2016 GPTW ha vuelto a incluir a Adecco en la lista Best Workplaces España 2016. En este año The Adecco Group ha sido reconocida como la mejor empresa de su sector y la tercera mejor dentro del ranking general de las mayores compañías de España (aquellas que cuentan con más de 1.000 empleados), repitiendo la misma posición que ocupaba en 2015. De las políticas que ha llevado a cabo en los últimos años, que han hecho a The Adecco Group merecedor de esta posición, destacan:

-Programas específicos para involucrar a los colegas en las decisiones que afectan a la empresa y a los

trabajadores (“Programa Embajadores Adecco”).

-Avances y mejoras en el área de desarrollo personal y profesional (“Universidad Adecco”, “Conversación y Plan de Carrera”, “Evaluación Ascendente”).

-Acciones dirigidas a cuidar a los empleados, como una amplia oferta de beneficios sociales o mejoras en materia de conciliación.

-Iniciativas específicas para fomentar una Cultura de Reconocimiento (“Reconocimiento Adecco Te da las Gracias”, “Sorteos y concursos internos”, o la acción “Asume el Reto del Reconocimiento”).

- Una reorganización del departamento de RRHH para abordar y trabajar en áreas trabajar en áreas específicas, como Atracción del Talento, Promoción y Selección Interna y Clima Laboral.

-Lanzamiento de programas internacionales que favorecen la movilidad internacional.

-Planes de mejora de las instalaciones y herramientas de trabajo.

-Renovación e incremento de los canales de comunicación interna contando con un programa propio de noticias (“Telediario Adecco”).

- Ser pioneros en acciones específicas en materia de RSC como la “REDGeneración Adecco” que ha servido de inspiración a más de 60

países en todo el mundo y de revulsivo para la plantilla interna elevando sus índices de orgullo de pertenencia, o el programa CEO Por Un Mes, una apuesta clara por los jóvenes.

Dentro del plan de comunicación, The Adecco Group ha identificado distintas fases para las que se definen acciones concretas y campañas específicas para cada momento.

1. **Lanzamiento de la Encuesta GPTW.** El lanzamiento de la encuesta se comunica forma presencial en el evento nacional de la compañía, acompañado de posteriores comunicaciones internas. Además durante el período de respuestas se realizan diferentes recordatorios a través de los canales de comunicación habituales.
2. **Comunicación de Resultados GPTW.** Una vez obtenidos los resultados, se comparten los resultados con los equipos, tanto a nivel global como a nivel local. Cada año se renuevan las acciones y campañas de comunicación del proyecto GPTW. Fomentamos la participación y se comparten los resultados con toda la compañía. Estas comunicación incluyen un comunicado de agradecimiento, una reunión del comité de dirección en la cual acceden a los detalles de los resultados por unidades de negocio, la presentación de

resultados por parte de RRHH a directores de operaciones, reunión con equipos y departamentos

3. **Trabajo en los resultados: Grupos de Trabajo GPTW y lanzamiento del programa embajadores.** Una vez comunicados los resultados se convocan anualmente los grupos de trabajo con empleados de todas las unidades de negocios para abordar los retos que plantean dichos resultados. Los anteriores Grupos de Trabajo GPTW evolucionan en 2015 al Programa embajadores.

4. **Comunicación lista Best Workplaces.** Se diseña una campaña de comunicación con impactos tanto internos como externos, que cada año se renueva.

A nivel interno destacan un videocomunicado a nivel nacional, mensaje de agradecimiento y participación, comunicación offline y merchandising, a través del portal interno se compartieron testimonios de los compañeros que habían asistido a la Gala GPTW etc.

A nivel externo se realizaron diferentes notas de prensa para medios, clientes y candidatos, se hizo difusión en redes sociales, actualización de la firma corporativa con el sello GPTW y finalmente la

comunicación a todos los clientes a quien también se debe este reconocimiento.



## 9.7.2 Empleados-Talento Corporativo

Uno de los grandes objetivos en The Adecco Group, tanto a nivel interno como externo, es multiplicar el talento de las personas tanto para una mejor proyección social como personal. A nivel interno, desde Recursos Humanos se trabaja para poder desarrollar el talento que hemos identificado en la organización.

Desde The Adecco Group se implementan diferentes herramientas y programas específicos que ayudan a identificar el Talento a través de la evaluación y el desarrollo del aprendizaje continuo. Para ello contamos como aliado clave los managers, como gestores de talento y con una estrategia diversificada en 4 diferentes áreas de impacto:

1. Identificación del talento
2. Estrategia de aprendizaje
3. Autodesarrollo
4. Desarrollo del liderazgo

¿Qué perseguimos con esta estrategia?

1. Contar con el mejor talento en las posiciones de mayor impacto de la compañía
2. Objetividad en la toma de decisiones vinculadas al
3. desarrollo y/o movilidad de los profesionales
4. Diseñar planes de Desarrollo acordes con cada tipo de Talento.
5. Detectar perfiles de alto rendimiento y con el potencial para contribuir de forma significativa al desarrollo de la empresa.

### IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO

#### *Evaluación del Desempeño*

Es una herramienta que permite analizar el trabajo realizado, favorecer el reconocimiento e identificar las áreas de mejora a trabajar en el futuro, es decir, favorece el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados de la compañía.

Se trata de una reunión formal que se debe llevar a cabo como mínimo una vez al año. Este encuentro dispone de 6 aspectos a abordar:

1. Evaluación operacional / de negocio
2. Balance de resultados
3. Valoraciones globales en base a objetivos alcanzados y las competencias puestas en práctica.



4. Análisis de necesidades formativas
5. Compromisos de mejora en la que se establecen compromisos adquiridos, comportamientos a potencias y áreas de actuación prioritaria tanto a nivel individual como a nivel empresa.
6. Valoración Adicional en la que se pueden incorporar inputs al análisis realizado.

### *Talent Review*

Se trata de un proceso de identificación y evaluación de talento, que pretende conseguir el mejor talento en las posiciones con mayor impacto, la búsqueda de la objetividad en la toma de decisiones relativas al desarrollo de nuestros profesionales y el diseño de planes de desarrollo específicos para cada talento. Este proceso se complementa con la evaluación de desempeño en un doble sentido: en primer lugar se focaliza en el potencial de la personas en la consecución de nuevos retos, objetivos y proyectos; hablamos en este caso de un potencial competencial y actitudinal. Y en segundo lugar involucrar en el proceso a RRHH y a otros perfiles que jerárquicamente y funcionalmente tienen la oportunidad de valorar a la persona evaluada. En base a esta evaluación, RRHH identifica a cada persona de la organización en uno de los 9 segmentos recogidos en una matriz de talento.

### *Programa 360*

Se trata de un programa de desarrollo y reconocimiento diseñado para los 30 compañeros que en el Talent Review han sido identificados con un alto potencial de rendimiento. Este programa combina formación, información global de la empresa y conectar con otras áreas de la Organización. En el caso que no se produzca una promoción interna, se realiza un programa de mentoring que habilite los canales para que el empleado pueda poner en práctica todo lo aprendido. Este plan de mentoring permite a los participantes conocer de primera mano las habilidades adecuadas de un líder, así como las posiciones que resultan más atractivas o clave en su desarrollo profesional dentro de la compañía.

## **ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE**

1. **Universidad Adecco.** A través de la Universidad Adecco, nacida en 2013, canalizamos todas las necesidades de la compañía, atendiendo a la estrategia global y a las prioridades marcadas por el negocio. Una universidad por la cual ya han pasado **1300 compañeros** que han podido elegir entre los más de 160 contenidos formativos que existen a su disposición de sus necesidades. Es nuestra responsabilidad no sólo retener el talento, sino también desarrollarlo y potenciarlo a través de las herramientas más adecuadas para consolidar el equipo de Adecco.

Cada trabajador tiene la opción de solicitar aquella formación que considere interesante y valiosa para su desarrollo de carrera. El plan de formación individual es el que se obtiene analizando la solicitud del alumno, su evaluación del desempeño y como se encuentra en el Talent Review.

La Universidad está formada por 5 escuelas y 3 aulas:

**1.1 Escuela de ventas:** formación a equipo comercial sobre la metodología, competencias y técnicas necesarias en el proceso de venta, nacido con la vocación de ser un modelo de formación continua en ventas que impulse el desarrollo del talento comercial. Se trata de una formación presencial (6 cursos presenciales) y formación online (5 módulos).

De la escuela de ventas en 2016, destaca la Formación en Competencias en Comunicación y Customer Intimacy que han realizado un total de 300 empleados. Además destacan diferentes talleres en materia comercial, diseñados a nivel experiencial.

**1.2 Escuela de formadores:** trabaja para mejorar a transmisión del conocimiento interno. Este programa favorece el impulso de nuevo modelos de formación dentro del grupo, capacitando a aquellos compañeros que habitualmente ejercen de formadores. Los que aparecen en la matriz de talentos como expertos, se convierten en formadores expertos y serán los responsables de difundir la formación a otras partes de la compañía. Se trabaja la transmisión de la información, habilidades de comunicación y estrategias para captar la atención y la gestión de situaciones difíciles.

**1.3 Escuela de Liderazgo:** se trata de una formación que fortalece aquellas competencias que de forma directa o indirecta repercuten en el desarrollo de personas y la gestión de equipos. La metodología de estos programas se centra en aprendizaje significativo y la reflexión mediante casos prácticos, y de adapta a los distintos niveles de liderazgo del grupo. Además se trabaja con el autodiagnóstico y el trabajo sobre el nuevo paradigma empresarial, la distinción entre exigencia y excelencia, y los distintos tipos de Liderazgo Situacional. En este caso la formación también es a medida para direcciones regionales, líneas de negocio o departamentos. La metodología se divide en metodología en aula combinado con sesiones de coaching individual. En 2016 grandes colectivos han pasado por la escuela de liderazgo, para potenciar su desarrollo; para ella se han realizado diferentes pruebas para medir el autoliderazgo y el liderazgo lateral, así como competencias como el autoconocimiento, autocontrol, motivación y comunicación en motivación.

**1.4 Escuela de Especializaciones:** Esta división de la Universidad Adecco trabaja para dotar de conocimientos específicos necesarios del sector a

los equipos en los que el valor de la especialización es una prioridad estratégica. Hablamos de sectores como: Logística, Automoción, Hostelería, Contact Center, Distribución, y se combina formación presencial y on-line a través de módulos. En 2016 más de 160 trabajadores de Adecco, ya han pasado por la Escuela de Especializaciones, recibiendo así formación específica sobre su sector.

- 1.5 **Escuela de Idiomas:** Las demandas de nuestros clientes, y la participación en proyectos internacionales, nos exigen un conocimiento profundo sobre idiomas, concretamente el inglés. La fórmula escogida para el aprendizaje dentro de la compañía radica en el compromiso junto a una combinación metodológico, en función del nivel de necesidad del idioma. Para ellos se ha hecho una gran inversión con oferta formativa en lenguas, junto a Speexx que nos ofrece una metodología más completa con una oferta pedagógica de mayor calidad. Speexx es una herramienta online multilingue con itinerarios formativos claramente estructurados. Se puede optar a formarse en 5 idiomas (inglés, alemán, francés, italiano y español) y se ofrece a todo el personal de Adecco, independientemente de su posición en el grupo. En 2016 un total de 484 personas se inscribieron para formarse en idiomas.
- 1.6 **Escuela de Servicio:** El objetivo de esta unidad formativa es formar y desarrollar al equipo de Consultores del grupo Adecco, fomentando la mejora continua, el aprendizaje y la autonomía, e impulsando acciones orientadas a la motivación y el compromiso del equipo del área de Servicio. La Escuela de Servicio dispone de diferentes aulas: reclutamiento, desarrollo, calidad, evaluación y fidelización. El objetivo final es ayudar a las personas relacionadas con el área, formándoles en nuevas herramientas que mejoren su día a día mostrándoles las novedades y cambios en el mercado laboral. La Escuela de Servicio además dispone también de programas de talento específico que se han solicitado directamente por algún partner, incidiendo directamente la comunicación con interlocutores, la gestión y el trabajo en red.
- 1.7 **Aula Jurídica:** Tras una necesidad diagnosticada en departamento Laboral se decide en 2015 formar en 30 temáticas distintas a equipo. Para ello se realizó un manual por temática que se ha suministrado a los alumnos, combinado con formación presencial específica vinculada con el contenido jurídico.
- 1.8 **Aula financiera:** Iniciada en 2015 y con el objetivo de formar la estructura financiera en el grupo, se ha formado a todo el personal del departamento financiero en diferentes sesiones sobre las áreas estratégicas que implican a este equipo.

- 1.9 Aula de Prevención y Salud:** la escuela de prevención y salud ha creado una serie de aulas para fomentar el bienestar, la seguridad y la higiene laboral de nuestros trabajadores. Para ello se llevan a cabo talleres de espalda, bienestar psicoemocional, nutrición, prevención del cáncer y mindfulness para aprender a gestionar el estrés y sus consecuencias.
- 1.10 UCO, Ofimática y habilidades online:** es la plataforma de formación online que desarrolla a nuestros empleados en las áreas básicas de ofimática y habilidades online. En ella cada alumno puede diseñar su propio plan de aprendizaje. En cada convocatoria, tres al año, el empleado solo puede solicitar un único curso en el cual un formador de UCO le hará seguimiento y guiará sobre los contenidos en los que trabajará. En 2016, 160 personas se inscribieron en el curso de Excel.
- 2. Programa de becas.** Las necesidades formativas que no estén contempladas en la Universidad Adecco se pueden satisfacer a través de un programa de becas anual. El objetivo es impulsar el desarrollo profesional a través de la formación. Por ello se ofrece a todos los trabajadores del Grupo que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, la posibilidad de optar a una beca de formación relacionada con su puesto de trabajo y elegido por él mismo. Adecco cada año destina más presupuesto a la realización de estas becas, concediendo así un 100% de las solicitudes. **En 2016 un total de 220 personas han disfrutado de una beca de formación.**
- 3. Adecco Academy.** En esta ocasión hablamos del entorno de formación del Grupo Adecco a nivel Internacional. En él se ofrece formación a distintos perfiles: Liderazgo, Comercial y Servicios, y Operacionales. El objetivo es optimizar la gestión del talento de los líderes internos con la estrategia de la compañía. La formación se realiza en diferentes ciudades europeas y en ella participan personas con el mismo nivel de responsabilidad dentro del grupo. Sus programas más reconocidos son:
- 3.1 SEC (Service Excellence Course):** es un programa de formación cuyo objetivo es instaurar una marcada cultura de servicio, fomentando y promoviendo comportamientos individuales que impacten directamente en la percepción de los clientes, candidatos y compañeros mediante roleplaying etc. En 2015 se han formado **45 españoles en SEC.**
- 3.2 SLC (Sales Leadership Course):** es una formación nueva de 2015 que dota a los asistentes de las herramientas necesarias para gestionar eficazmente los equipos de ventas haciendo énfasis en el coaching, desarrollo de negocio, análisis del cliente y KPIs. En este primer año **45 trabajadores de The Adecco Group España** han recibido la formación en el modelo de negocio comercial.
- 3.3 LWI (Leading with Innovation):** Esta formación permite a los empleados de Adecco un mayor conocimiento de los cambios globales y una mayor

desarrollo de la comprensión de la tecnología y los nuevos soportes digitales que están emergiendo en la sociedad, en la comunicación y en la marca personal. En 2016 4 compañeros del grupo participaron en esta formación en competencias y confianza en el marco del espacio digital.

#### 4. Proyectos y Programas Nacionales e Internacionales.

**4.1 Programa Idea:** El programa de Intercambio de Experiencias de Adecco permite un intercambio simultáneo entre dos personas que realizarán las mismas funciones, o aprendiendo una nueva área, en otra ciudad mientras reciben formación. El intercambio dura una semana y en 2016 8 trabajadores pudieron realizarlo. Se han implicado en este programa el área de Staffing y Servicio.

**4.2 HIPE:** es un programa de formación entre empleados de Adecco de diferentes países, especialmente para aquellos con mayor rendimiento del Grupo, que tengan áreas de desarrollo profesional específicas o sean susceptibles de promoción. Los seleccionados viajan a otro país para formarse con compañeros internacionales que sean un referente en el área y poder compartir así buenas prácticas. Se trata de una formación de intercambio con una duración entre 2 y 4 semanas, dependiendo de la necesidad y de los objetivos del aprendizaje. Desde su implantación en 2015, Adecco España ha acogido a 6 compañeros de Rusia, Francia, USA y Portugal.

**5. Área de promoción interna.** La Promoción Interna es una apuesta activa de The Adecco Group España. De hecho, el 90% del Comité de Dirección de Adecco España, empezó en posiciones base y ha ido promocionando. Debido a la importancia que tiene este hecho en la empresa se creó el **Responsable de promoción interna**, dentro del departamento de Recursos Humanos que vela por la homogeneidad, transparencia y objetividad en todos los procesos de promoción interna. Para la promoción interna contamos con diferentes herramientas:

**5.1 Da el salto:** una iniciativa que nos permite ayudar a desarrollar la carrera profesional de nuestro personal fomentando la participación entre nuestros empleados en los procesos de selección de las vacantes internas, apostando así por el desarrollo y promoción dentro del grupo. Este programa viene complementado por una encuesta que nos indica sus preferencias profesionales con RRHH y poder conocer los motivos que animan o frenan a la hora de presentarse a una vacante interna. Las ofertas de vacantes se publican en las vacantes en la intranet corporativa, el meteosat nacional y comunicaciones internas.

**5.2 Sección “Promociónate” del Meteosat:** dentro del Meteosat Nacional, se estrenó esta sección que nos permite recoger los testimonios de compañeros. Testimonios contados en primera persona donde se explica

todo el proceso de selección. Además en el meteosat se recogen aquellas vacantes internas de carácter más inmediato.

- 5.3 **Adecco te ayuda a dar el salto.** Se trata de una sección dentro del mismo Meteosat, en el que se recogen las vacantes internas con carácter de urgencia, y que se redirige a apartado de vacantes internas.
- 5.4 **El papel del Manager:** de forma muy influyente, los managers fomentan la promoción interna con sus equipos como una de las vías de desarrollo más valiosas de la compañía.

## **AUTODESARROLLO**

### *Conversación de Carrera*

A través de la conversación de carrera, The Adecco Group puede trabajar en el desarrollo de las personas y para gestionar el talento de nuestros equipos. Esta conversación nos permite acceder a las motivaciones e intereses de cada persona con el fin de identificar junto a ella su trayectoria y crecimiento dentro de Adecco.

Durante la conversación se abordan competencias y valores Adecco, conversación de carrera, plan de formación y movilidad. Por último se reflejan los compromisos adquiridos de manera conjunta durante la conversación. Además el responsable dispone de toda una serie de materiales para realizar la conversación de carrera: **Guía de la conversación, Parrilla, Diccionario de Competencias, Catálogo De acciones Formativas y Mapa de carrera.**

### *Plan de Carrera*

El Plan de carrera es una herramienta para poder guiar el autodesarrollo de cada persona. Cada Manager tiene la responsabilidad de facilitar a sus colaboradores la visualización de las diferentes posiciones que pueden ocupar en un futuro y cuáles son los conocimientos y habilidades necesarios para transmitir ese camino, a través de un mapa de puestos de la compañía.

## **DESARROLLO DEL LIDERAZGO**

### *Evaluación Ascendente*

La gestión del talento implica también la mejora constante de la calidad directiva de nuestros managers. Por esta razón cada año se realiza un proceso de evaluación ascendente en el que cada trabajador de Adecco evalúa a su responsable jerárquico y/o funcional en varias dimensiones relativas al estilo de dirección y liderazgo. Los

resultados nos permiten mejorar, a nivel individual y colectivo en el manejo de la dirección de personas y equipos, en la retención y desarrollo del talento.

Se trata de una evaluación online donde cualquier trabajador evalúa la frecuencia con la que se dan los 25 comportamientos que definen el Estilo de Manager de Adecco, agrupados en 4 bloques: **Inspirar, Pasión, Dirección por el Ejemplo y Espíritu Emprendedor**. Las respuestas evalúan la frecuencia con la que se observa el comportamiento descrito. Los resultados de este cuestionario anónimo se comparten de forma individual con cada manager de la compañía, estableciendo planes de acción cuando sea requerido.

### *Escuela de Managers*

Un manager necesita en primer lugar transitar el proceso de cambio personal para poder conducir el proceso de transformación de otras personas, y así ejercer un liderazgo efectivo.

La Escuela de Managers fomenta valores, gestiona y desarrolla competencias y habilidades en el liderazgo de personas. Destacan la formación sobre engagement, habilidades de comunicación, el Sales Leadership Course para líderes comerciales o el Kit con la Guía del Manager Adecco, y una comunicación constante con información y procesos y sistemas de evaluación que anualmente se abordan y desarrollan desde RRHH. Además The Adecco Group ha creado el Portal del Manager para compartir las mejores prácticas para gestionar el Talento y ayudar a su equipo en su desarrollo profesional. En el site pueden encontrar todo lo necesario para llevar a cabo las conversaciones de carrera y evaluaciones del desempeño de manera eficiente etc.



## 9.7.3 Empleado - Beneficios Sociales

En el cuidado de sus empleados, como prioridad para The Adecco Group, y dentro de su estrategia de RRHH, ofrece todo el equipo una serie de beneficios sociales para consolidar aumentar el bienestar y experiencia del empleado en la compañía, que derivan en un impacto sobre la salud y la competitividad de nuestra equipo:

1. Todo el personal interno de la organización desde el momento en que entra en la compañía, pueden contratar una **póliza sanitaria**. Un beneficio que también es extensible para familiares. **En 2016 más de 1.200 empleados y familiares disponen de una póliza sanitaria**. Además se ha negociado una póliza sanitaria sin copagos para el personal de puesta a disposición (PASS). Es decir, que los colaboradores y el personal que está contratado a través de Adecco también pueden beneficiarse del seguro médico.
2. Ayuda para padres con **Tickets Guardería**: este beneficio de carácter interno ayuda a todos los empleados con hijos entre 0 y 3 años con los gastos derivados de su cuidado. Esta ayuda se compone de unos tickets guardería anuales por un importe de 408,40 € por empleado. Este beneficio se percibe con independencia de la unidad familiar o cualquier otro tipo de subvención con la misma finalidad. En el caso que el trabajador no esté afiliado al proveedor de los tickets guardería se mantiene el beneficio y se incluye en la nómina mensual del empleado. **En 2016, 100 padres y madres de Adecco están disfrutando de esta ayuda económica**
3. **Programa de Ayuda al Trabajador** que se ofrece desde Alares. Este programa ofrece a los empleados de The Adecco Group asistencia personal de forma completamente gratuita, con el fin de permitir la conciliación personal, laboral y familiar. El objetivo es facilitar la vida a los empleados mediante distintas opciones de ayuda para momentos difíciles. Para ello el programa ofrece una amplia variedad de servicios en distintas disciplinas del ámbito de la salud y del bienestar, teleasistencia preventiva y asesoramiento profesional en diferentes ámbitos. Con Alares los empleados de The Adecco Group, disponen de:
  - Ayuda a domicilio (56 horas por año): auxiliares para acompañamiento y tareas domésticas.
  - Tratamientos especializados (14 sesiones por año): psicólogos, ATS/DUE, fisioterapeutas, profesores particulares para niños en caso de enfermedad.
  - Asesoramiento y orientación telefónica especialista, sobre aspectos médico-sanitarios, jurídicos, psicológicos, sociales, dietéticos y nutricionales.



-Teleasistencia (fija y móvil) asistencial y preventiva las 24 horas del día. A través de un equipo de comunicación y pulsador de emergencia homologados por el ministerio.

-2ª opinión médica internacional ante enfermedad grave, tanto en el diagnóstico como en el tratamiento.

En 2016 los empleados en The Adecco Group se han beneficiado de 371 servicios, se han destinado más de 1.000 horas a servicios a domicilio y se han invertido 2.672 horas en tratamientos especializados, entre los que destacan fisioterapia, psicología etc. En total, se han beneficiado del programa de ayuda al trabajador que ofrece Alares más de 1.800 usuarios activos, entre empleados del grupo y sus familiares.

4. Programa de ventajas y descuentos: **Club Adecco**. Este grupo permite a todo el personal interno beneficiarse de un gran número de ventajas y ofertas exclusivas en productos y servicios en multitud de sectores: salud y bienestar, ocio y viajes, electrónica, moda, automoción, formación y cultura. **Durante 2016 se han suscrito al club Adecco un total de 841 personas registradas.**
  
5. **Campamentos de Verano: Adeccamp 2016 y Adecco Play Ball.** Entendiendo que el bienestar de los empleados, pasa por la estabilidad y bienestar en el entorno familiar, The Adecco Group ayuda a los empleados en aquellos momentos del año más complejos. Uno de esos momentos son las vacaciones de verano. Durante 2016 se realizó la 1ª Edición de Adeccamp, el campamento corporativo subvencionado para hijos de empleados. Se trata de un campamento residencial de una semana en formato multiaventura con talleres, actividades de ocio, tiempo libre e inmersión al inglés, destinado a niños entre 8 y 15 años. El campamento se llevo a cabo gracias a la colaboración con Tatanka Camp. Adecco ha subvencionado dos terceras partes del coste del programa con el fin de animar a participar el mayor número de empelados, siendo el coste para el empleado/hijo de sólo 150€. **En 2016 participaron en esta primera edición un total de 36 niños.**
  
6. **Programa Adeccuidate:** Este programa pone toda la atención corporativa en la salud de los 1800 empleados internos. El objetivo es que los empleados se sientan cuidados, atendidos, informados y respaldados por la organización en todo aquello relativo a su Salud Laboral. Este programa busca influir en positivo en la salud de las personas, abordando este concepto de forma integral, para ello se han implicado departamentos estratégicos para su implementación: Recursos Humanos, el Servicio de Prevención Propio, Marketing & Comunicación y el área de Clima Laboral. Este programa, en segundo lugar quiere mejorar la calidad del trabajo de los empleados, y su

satisfacción, creando así entornos saludables. Adeccuidate se compone de las siguientes iniciativas:

- 6.1 **Fomento de Hábitos saludables:** informar y sensibilizar sobre la importancia del cuidado de la salud. Para ello se han diseñado campañas de comunicación adhoc para, a través de nuestros canales de comunicación, poder difundir los mensajes.
- 6.2 **Reconocimientos médicos:** desde el Servicio de Prevención Propio, se organizan campañas periódicas anuales de reconocimientos médicos (RRMM). Los reconocimientos son coordinados con la sociedad de PREMAP. Seguridad y Salud S.L.U. Cada técnico de PRL lanza la campaña a nivel regional coordinando con los equipos de su ámbito de actuación, llegando a todas las oficinas, y una vez ha sido comunicado a nivel nacional.
- 6.3 **Acciones para dejar de fumar (Día Mundial sin Tabaco):** Cada 31 de mayo se realizan acciones dirigidas al proyectar un cambio de hábito saludable en nuestros empleados. En el año 2016 se lanzó el reto: **Circuito Antitabaco**. Esta iniciativa quería conseguir, a través de un empleado no fumador, que el empleado fumador no fumara durante la jornada laboral. Los ganadores tuvieron un premio.
- 6.4 **Nutrición:** Se han organizado durante 2016 diferentes talleres específicos sobre Nutrición y Alimentación, buscando una mejora de los hábitos de alimentación de los empleados de The Adecco Group. Los talleres han sido los siguientes:
  - Taller de Nutrición y hábitos de comida saludable
  - Taller de Tupper Saludable y Cesta de la compra saludable.
  - Opción Menú saludable en nuestros servicios de catering.
- 6.5 **Aula de Prevención y Salud:** Se trata de un espacio destinado a ofrecer contenidos específicos que abordarán temas concretos del Bienestar y la Salud. Para el diseño de los contenidos se ha contado con la colaboración del Servicio de Prevención Propio de Adecco y con Premap, tanto en el desarrollo como en la impartición de los talleres. En 2016 se han realizado talleres de espalda, bienestar psicoemocional, relajación y mejora de la calidad del sueño, entre otros. Estas acciones formativas nos permiten mejorar el clima laboral, un mayor sentido de identidad y pertenencia, a la vez que reducimos el riesgo laboral y el absentismo.
- 6.6 **The Adecco Group, espacio cardioprotegido.** La sede corporativa del Grupo Adecco se han constituido como espacio cardioprotegido, ofreciendo protección a 300 trabajadores gracias a un desfibrilador automático, y a un equipo de 12 personas formados periódicamente.
- 6.7 **Instalaciones que favorecen el bienestar psicoemocional:** en primer lugar, en la sede corporativa de Pozuelo de Alarcón cuenta con una zona

de descanso con sofás y mesas al aire libre y conexión WI-FI. En segundo lugar, se ha instalado una zona recreativa en las inmediaciones del edificio compuesta de objetos recreativos como un futbolín y mesas de ping-pong. Estas estructuras además se aprovechan para realizar dinámicas internas y actividades de team-building. En tercer lugar, la sede corporativa dispone de un comedor con capacidad para 250 empleados. En último lugar, se han habilitado instalaciones deportivas, en concreto una cancha de baloncesto para contagiar a los empleados en los hábitos y valores del espíritu deportivo. Esta instalación ha propiciado las competiciones interdepartamentales y concursos internos, promoviendo así la práctica deportiva.

7. **Contribución por boda y enlaces matrimoniales.** The Adecco Group obsequia con un cheque regalo de 400 a todos aquellos empleos que contraerán matrimonio o se convertirá en pareja de hecho.
8. **Protocolo Adecontigo.** Se trata de un manual dirigido a managers y personas que gestionan equipos. Se trata de una formación que ofrece toda la información necesaria para que puedan ayudar a alguien de su equipo que este atravesando una situación difícil o delicada de Salud.
9. **Política de anticipos.** Esta política permite adelantar el pago de la nómina. Durante 2016 se ha agilizado el procedimiento interno para poder pedir un anticipo. Aunque las solicitudes son muy bajas, suponen el número necesario para gestionar esta petición de forma eficaz.
10. **Programa Job Professional:** es un servicio de orientación laboral que ofrece el Grupo Adecco a todos aquellos familiares de trabajadores que se encuentran en situación de desempleo. Durante un período de seis meses se ofrece al familiar o relativo un servicio exclusivo y de calidad que incluye talleres de empleo adhoc, acceso a la formación del Campus Adecco, seguimiento, tutorización y entrevistas personales. El objetivo es encaminar el desarrollo de su carrera profesional y aumentar sus posibilidades incorporación al mercado laboral. Todos los candidatos que son atendidos por consultores de Adecco Professional reciben:
  - Una guía laboral por correo electrónico, donde además se les explica el programa
  - Oferta y participación en los talleres de empleo
  - Contacto directo con Job Professional para solucionar sus dudas y/o envío de ofertas.
  - Formar parte e la base de datos de Adecco.es & Job Professional.

En 2016 se ha mejorado el proceso gracias a:

-Aula Enfoca, dentro del Campus Adecco para ayudarles a reforzar pautas en su búsqueda de empleo.

-El primer taller Construye tu marca personal, para tener éxito en la búsqueda de empleo.

11. **Plan Familia.** El Plan Familia es un programa de orientación e intervención para personas con discapacidad desarrollado por la Fundación Adecco. The Adecco Group pone a disposición de los empleados, a través de su Fundación, el Plan Familia dirigido a hijos y/o hermanos con discapacidad (igual o superior al 33%) entre 0 y 65 años. Este programa está especializado en la integración laboral de las personas con discapacidad y se incorpora como parte de nuestra política de conciliación.

**El objetivo de Plan Familia es potenciar las competencias, habilidades de los beneficiarios, y promover su autonomía personal y empleabilidad, para que puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral.**

Los participantes con discapacidad y su familia contarán con el asesoramiento de profesionales y expertos en discapacidad e integración laboral de la Fundación Adecco que orientan a la familia y el beneficiario para desarrollar desde las primeras edades habilidades, competencias y actitudes imprescindibles para su desarrollo, autonomía e integración social y laboral.

Dentro del Plan Familia, se diseña junto con la familia y el beneficiario un Plan de Intervención Individual en el que se proponen acciones terapéuticas, formativas o de orientación laboral. Uno de los pilares del Plan Familia es la coordinación multidisciplinar de todos los profesionales implicados en la atención al beneficiario.

**33 empleados de The Adecco Group**, sus familiares disfrutaron del Plan Familia, sobre el cual Adecco invierte 3.000 por persona al año.

12. **Plan Aflora:** El Plan Aflora es un programa desarrollado por especialistas de la Fundación Adecco, a través del cual queremos desestigmatizar la discapacidad dentro de la compañía para convertirla en una oportunidad que ayude a mejorar la vida de las personas. En el Plan Aflora se orienta y ayudamos a aquellos empleados de The Adecco Group que, como consecuencia de una condición de salud crónica, pueden convertirla en una oportunidad mediante la obtención del certificado de discapacidad. El certificado de discapacidad permite a nuestros empleados disfrutar de múltiples beneficios económicos, sociales y fiscales. Desde Adecco, no podemos cambiar el diagnóstico médico, pero sí podemos mejorar el bienestar y las condiciones de vida. A través de este programa ayudamos a gestionar el trámite administrativo de la discapacidad y asesoramos a nuestros

empleados sobre las ventajas sociales y fiscales existentes a nivel nacional o regional.

Durante 2016, solicitaron información del Plan Aflora un total de 10 personas. Y de las personas que ya habían iniciado los trámites para la obtención del certificado de discapacidad, aún no se ha obtenido ningún certificado. No obstante de los casos valorados, hay dos personas en vías de obtención del certificado.

13. **Escuela Adecco Futuro:** La Escuela Adecco Futuro nace como consecuencia de una petición interna. Se customizó un taller de orientación laboral, en concreto para hijos de empleados con edades comprendidas entre los 14 y los 17 años, una época con muchísima incertidumbre, desconocimiento y con falta de información útil sobre su futuro laboral. La jornada contó con ponentes de primer nivel, dinámicas de grupo, participación de los progenitores etc.

## 9.7.4 Diversidad Corporativa

El objetivo de The Adecco Group es combatir cualquier tipo de discriminación laboral que exista a nivel interno y con todos nuestros grupos de interés. Por esta razón la compañía ha aunado todo su esfuerzo y compromiso para promover e integrar los valores de la diversidad a través de diferentes acciones y estrategias. La dirección de RRHH es la principal encargada de velar por la implementación y desarrollo de todas iniciativas que defiendan y promuevan el carácter diverso e inclusivo que define The Adecco Group.

A través del **Comité de Diversidad** de The Adecco Group se desarrollan todas las estrategias y políticas corporativas en esta materia. Este comité está compuesto por representantes de todas las áreas estratégicas de la empresa (RRHH, Comunicación y Marketing, Servicio y Calidad, jurídico/Legal, Compras, Operaciones/Comercial y Fundación). Este equipo desarrolla todas las políticas, acciones y comunicaciones necesarias para posicionar y evolucionar la compañía en materia de Diversidad Corporativa. El objetivo final es eliminar cualquier forma de discriminación que pueda generarse en la actividad de la empresa, e yendo aún más allá, convertirnos en referentes en materia de prevención de actitudes o culturas corporativas discriminatorias en nuestros grupos de interés.

Es a través de las áreas de Atracción del Talento y de Promoción Interna, integradas en RRHH, donde se combate también la discriminación en los procesos de selección y promoción interna de la compañía, y se trabaja en la diversidad de candidatos que aplican y optan a un puesto. Estas áreas se crean con la finalidad de trabajar en un proceso homogéneo que garantiza la objetividad e igualdad de oportunidades.

En esta misión juega un papel crucial la Fundación Adecco. La Fundación Adecco es uno de los principales impulsores de la Diversidad Corporativa & Inclusión Laboral como áreas estratégicas de las empresas y como generadores de bienestar en la sociedad.



## 9.7.5 #TalentoSinEtiquetas

Durante el año 2016 se ha puesto en marcha la estrategia de Diversidad Corporativa & Inclusión Sociolaboral más importante que nunca antes se había puesto en marcha The Adecco Group.

**“La única diferencia entre una gran empresa y una empresa y una empresa líder está en el talento de las personas que la componen”**

#TalentoSinEtiquetas es la mayor apuesta por el empleo, el talento y las personas en España. Esta iniciativa se está implementando de la mano de la Fundación Adecco y se podrán obtener los primeros indicadores a partir de 2017. Desde la compañía se está trabajando para transformar el modelo de Diversidad & Inclusión internamente, y con todos nuestros bajo el modelo #DiversidadSinEtiquetas.

### OBJETIVO

El objetivo #TalentoSinEtiquetas es hacer identificar, hacer frente y eliminar todos aquellos prejuicios y etiquetas que limitan a las personas y a las empresas, en todo su potencial, y construir una sociedad más justa e igualitaria. De esta manera The Adecco Group lidera este cambio por el futuro del empleo, abanderando otras reglas de juego, más justas, responsables y éticas, en el mercado laboral.

#TalentoSinEtiquetas da nombre a la estrategia de Diversidad Corporativa & Inclusión Sociolaboral de The Adecco Group, priorizando la **diversidad de talento y el empoderamiento de las personas en riesgo de exclusión**. De esta forma estamos obviando aquellos aspectos tradicionalmente valorados y que no aportaban información relevante sobre el talento de las personas: edad, género u origen. Es un modelo innovador que pone a las personas en el centro de nuestra actividad, velando por su dignidad y su potencial laboral. Además es un modelo que no sólo está transformando el concepto de diversidad de The Adecco Group, sino también de algunas de las empresas de nuestro país bajo el modelo #DiversidadSinEtiquetas desarrollado e implementado por la Fundación Adecco.

### DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD

Para The Adecco Group la Diversidad Corporativa es un valor estratégico que:

1. Responde al pool de talentos diferentes necesarios para el funcionamiento óptimo de la empresa

2. Acepta, respeta y aprovecha las perspectivas diversas mediante modelos colaborativos
3. Que reconoce y defiende la identidad, singularidad y dignidad de todas las personas que componen los Grupos de Interés de la empresa.
4. Que adquiere un valor social cuando apoya al empoderamiento y la inclusión de personas en riesgo de exclusión.

## CONDICIONES

La estrategia de Diversidad Corporate de The Adecco Group parte de 4 condiciones:

1. **Todas las personas somos únicas porque todas tenemos talento.** Cada persona tiene unas competencias, características, capacidades, habilidades, condiciones y circunstancias que le convierten en único.
2. **Todas las personas somos iguales porque todas buscamos ser felices y plenos.** En la búsqueda universal de la felicidad y la defensa de los derechos humanos es lo que hace que todas las personas seamos iguales.
3. **Las empresas y la sociedad evolucionan al ritmo de las personas.** Conocer, identificar y saber relacionarnos con la diversidad e interpretarla, nos permitirán adaptarnos a una sociedad en permanente cambio que se nutre del conjunto de rasgos, valores, experiencia y competencias de cada persona.
4. **En nuestra sociedad existen prejuicios que limitan.** A día de hoy existen muchas etiquetas y estereotipos que limitan a las personas, y por ende, a las empresas. Esta realidad hace que los prejuicios formen parte en la actualidad de la definición de Diversidad Corporativa como una variable limitante.



## CAMBIO CULTURAL

### Campaña Teaser

Para el lanzamiento de #TalentoSinEtiquetas en 2016 se elaboró una campaña de sensibilización para derribar todos los estereotipos y barreras corporativas inhouse. Se utilizó el aspecto más visible de las etiquetas como puede ser la apariencia física para poder acceder a los prejuicios y derribarlos a través de información práctica sobre discapacidad, barreras para la exclusión y la propuesta de la empresa



### Presentación / Videocomunicado

Enrique Sanchez, presidente de The Adecco Group España, lanzó un videocomunicado presentando #TalentoSinEtiquetas a todos los empleados del grupo así como la web interna del proyecto.



### Web de #TalentoSinEtiquetas

Desarrollo de una web interna que aloja todos los contenidos, recursos, información y compromiso de The Adecco Group con la Diversidad y la Inclusión, contando con la colaboración de todos sus grupos de interés.

## Manifiesto / Videomanifiesto

A través de un video comunicado se animó a los más de 1.800 empleados a adherirse a título personal al compromiso expresado, junto a la compañía, por el #TalentoSinEtiquetas. Este manifiesto se realizó para representar aquellos valores con los que la compañía quiere que los empleados se sientan identificados e integren en su forma de trabajar día a día.

Se han adherido al manifiesto un total de 502 personas al Manifiesto



Adecco  
**#TalentoSinEtiquetas**  
¿Te sumas al Manifiesto?

**No hay límites**  
capaces de parar a una persona que lucha por un sueño; pero existen miles de barreras que se levantan para frenarla. Cada persona está repleto de posibilidades que lo hacen extraordinario, bello, único. Imprescindible.

No consentas que nadie se crea más que nadie. Porque no lo es. **Sé valiente** ante la injusticia y recuerda que la mayor discriminación es la indiferencia. **Ponte en el lugar del otro** y míralo de frente, a la misma altura, sin calificativos ni etiquetas, porque tienes delante a una persona, con sus metas, sus derrotas, sus victorias. Con la capacidad de no rendirse jamás. **Con miedos, con coraje, con una sonrisa, con la lucha por conseguir sus sueños.**

**Enfréntate a los prejuicios** a las palabras que limitan. Quédate con la mejor versión de cada persona. Ayúdala a superarse. Ten siempre presente que los cosas importantes sólo se logran con mucho esfuerzo.

Hoy tienes la oportunidad de formar parte de este cambio  
Atrévete. Comprométete

## Presentación

### #SelecciónSinEtiquetas

Iria Vazquez, directora de Calidad y Servicio de la compañía presentó #SelecciónSinEtiquetas es decir, aquellas acciones que se iban a poner en marcha en materia de selección con el objetivo de impulsar la Diversidad y la Inclusión.



Adecco fundación Adecco  
**#TalentoSinEtiquetas**

DESCUBRE  
**#SelecciónSinEtiquetas**

La mayor apuesta por el empleo, el talento y las personas

**ENTRA Y ACTÚA**

### #CanteraSinEtiquetas.

Nos comprometemos a incorporar personas en riesgo de exclusión dentro de nuestra compañía. Y la forma más natural de hacerlo y asegurarlo, es darles la oportunidad de tener su primera experiencia laboral en Adecco. En el período de aprendizaje es cuándo podremos

impulsar la integración de las personas que más difícil lo tienen en el mercado laboral.

### *Programa #Apadrina*

Cada delegación apadrina a candidatos en riesgo de exclusión y se comprometen a su inclusión laboral, en plena colaboración con la Fundación Adecco. De esta forma experimentaremos el compromiso social de The Adecco Group con aquellos que más lo necesitan de nuestra sociedad.

### *#EmpleoParaTodos.*

Desde todas las delegaciones de la empresa, se apoya la misión de la Fundación Adecco, el #EmpleoParaTodos. Hablamos de un apoyo a la inclusión laboral a personas en riesgo de exclusión atendidas en la Fundación: personas con discapacidad,

mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 50 años paradas de larga duración y otras personas en riesgo de exclusión.

### *#DiálogoSinEtiquetas*

Este programa de diálogo nace con el objetivo de abordar los principales retos existentes en el campo de los RRHH y el talento, junto a todos nuestros grupos de interés. La Diversidad Corporativa es una cuestión que genera dudas, retos, cambios culturales, organizaciones y funcionales dentro de las organizaciones; por ellos es necesario hablar con empleados, clientes, candidatos, expertos, personajes públicos. Un diálogo con un fin claro, hacer frente a las etiquetas en The Adecco Group y toda su cadena de valor.



## PLAN DE ACCIÓN

The Adecco Group ha puesto en marcha toda una serie de acciones vinculadas a #TalentoSinEtiquetas para generar un cambio interno y externo en la forma de actuar en el mundo del empleo. Estas acciones están ya en fase de implementación:

### *#DaleLaVueltaalCV*

Somos la primera compañía donde hemos dado la vuelta al CV. Hemos creado un nuevo modelo de CV que comienza con la información fundamental de la persona: lo que mejor le define como profesional, su talento, habilidades, competencias, experiencias y logros. Además los datos de contacto solo aparecerán en la parte inferior del CV para poder contactar con la persona, y que para The Adecco Group no son destacables a la hora de seleccionar. Actualmente es la primera web donde los candidatos ya se están inscribiendo bajo este nuevo modelo de inscripción.

### *#SelecciónSinEtiquetas*

La #SelecciónSinEtiquetas supera el modelo de selección inclusivo o por competencias. Una nueva generación en materia de selección y aproximación al talento ya se ha puesto en marcha y que elimina los factores extrínsecos al talento de las personas, y en el cual todos los consultores serán formados para reforzar este modelo que muchas veces han empleado de forma no oficial.

En The Adecco Group trabajamos para atraer, detectar y desarrollar el talento de los potenciales empleados y una vez incorporados transmitimos todos aquellos conocimientos necesarios, desarrollando todas las habilidades requeridas para el puesto. Siempre con una clara orientación al cliente, favoreciendo su política de diversidad y disfrutando de sus ventajas. Además se trabaja la información, diálogo.

Para poder hacer una buena gestión de los RRHH por competencias la compañía dispone de un diccionario propio de competencias en el que se describen 23 competencias definidas en comportamientos observables y clasificables en 5 niveles de frecuencia y que nos ayudan en todos los procesos de selección, especialmente en la descripción del puesto, reclutamiento, la identificación de potencial, promoción interna, desarrollo, evaluación, desempeño. Todas las posiciones de la organización están definidas en criterios de competencias, comportamientos y frecuencias específicas por el mismo. Del mismo modo, disponemos de competencias transversales comunes a todos los puestos: implicación, compromiso, responsabilidad, trabajo en equipo, orientación al cliente y a los resultados.

Para ello en 2015 se creó la Dirección de Atracción de Talento, incorporada dentro del Departamento de RRHH con el objetivo de potenciar y buscar

la mejora continua en el Área de contratación y Bienvenida a The Adecco Group. La Dirección de Atracción al Talento garantiza la objetividad y fiabilidad de todos los procesos de selección, que se basan en:

- Procesos de selección transparente basados en la identificación de competencias y conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.

- Adaptación a los valores corporativos de The Adecco Group y un refuerzo de la sensibilidad que humanizan la relación Candidato-Consultor Adecco-RRHH de la empresa.

- Identificación del “Estilo Adecco” que determina la norma común de actual de nuestros managers en el caso de gestionar equipos.

Desde la misma Dirección de Atracción al Talento se desarrollan e implementan todas aquellas iniciativas de la compañía destinadas a detectar, atraer y potenciar el talento en todo el territorio mediante todo aquel tipo de actividades en Universidades y centro educativos, macrojornadas de assessment, y acciones e iniciativas específicas para apostar por el talento.

### **#VentaSinEtiquetas**

Con el objetivo de concienciar al tejido empresarial, el equipo comercial de Adecco está trabajando de forma totalmente alineada, reforzando la actividad desarrollada por el equipo de servicio. El plan de #VentaSinEtiquetas

aporta todos los argumentos, mensajes y recursos para trasladar a nuestros clientes las ventajas y beneficios de apostar por el modelo #SelecciónSinEtiquetas.

### ***Inclusión de personas vulnerables***

Este modelo cierra su círculo cuando desde The Adecco Group somos capaces de dar respuestas a los retos sociales, es decir, a aquellas personas más vulnerables de nuestra sociedad. A través de #TalentoSinEtiquetas reforzamos nuestro compromiso con las personas en riesgo de exclusión y la batalla contra los prejuicios, los estereotipos y las etiquetas existentes actualmente en el mercado laboral.

### ***Sensibilización con #Reacciona***

The Adecco Group ha participado en la campaña de sensibilización #Reacciona llevada a cabo por la Fundación Adecco durante la semana del 3 de diciembre de 2016. Esta campaña contribuyó a través de diferentes piezas audiovisuales a denunciar todas aquellas formas de discriminación que sufren muchas personas con discapacidad desde la infancia hasta la etapa laboral, visibilizando situaciones de sobreprotección, bullying, mobbing y discriminación. Además la campaña contó con la especial colaboración del artista español El Langui, quien compuso un rap basado en el Manifiesto de #TalentoSinEtiquetas. Una campaña que consiguió más de **medio millón** de reproducciones en el canal Youtube.



## #Actúa SinEtiquetas

Todos y cada uno de los colegas de Adecco somos responsables de actuar #SinEtiquetas en nuestro trabajo diario. Se trata de una actitud. Cualquier candidato, cliente, proveedor o cualquier persona que hable con nosotros, verá que somos diferentes. Que nosotros sí lo buscamos el talento en todo lo que hacemos, más allá de lo evidente. Vamos más allá de la diversidad y apostamos por la diversidad del talento.

- |                                     |                            |  |  |                                     |                                 |   |
|-------------------------------------|----------------------------|--|--|-------------------------------------|---------------------------------|---|
| <b>1</b>                            | <b>2</b>                   | <b>3</b>                                 | <b>4</b>                                   | <b>5</b>                            | <b>6</b>                        | <b>7</b>                                      |
| <b>Manifiesto</b>                   | <b>#DandoEjemplo</b>       | <b>#SelecciónSinEtiquetas</b>            | <b>#VentaSinEtiquetas</b>                  | <b>Inclusión</b>                    | <b>#CVStrategy</b>              | <b>#DiálogoSinEt</b>                          |
| Todo empieza con el Espíritu Adecco | Dando ejemplo desde dentro | Apostando por el talento de las personas | ...por nuestro negocio y nuestros clientes | Ayudando a quienes más lo necesitan | Marcando nuevas reglas de juego | ...y dialogando para acabar con las etiquetas |



## 9.8. Fundación Adecco



La Fundación Adecco es pieza clave para el desarrollo de toda la estrategia nacional de Responsabilidad Corporativa, y en concreto para la estrategia de Diversidad Corporativa & Inclusión sociolaboral llevada a cabo por The Adecco Group.

La Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro declarada benéfico asistencial que trabaja desde 1999 para mejorar la vida de personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años desempleados de larga duración y otras personas en riesgo de exclusión social. El equipo de la Fundación Adecco, compuesto por 139 personas, ayuda a las personas en riesgo de exclusión social a encontrar un empleo como principal herramienta para salir de esta situación de vulnerabilidad.

La misión social de la Fundación Adecco es lograr el **#EmpleoParaTodos**. Un empleo como la mejor solución contra la exclusión, preparando y orientando a las personas más vulnerables de nuestra sociedad. La Fundación Adecco apoya las empresas que apuesten por la Diversidad y aboga por el mercado ordinario de trabajo como máxima de la inclusión sociolaboral.

### RESULTADOS

La Fundación Adecco generó en 2016, **6.367 puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión**, un 2% más que en el ejercicio anterior. De todos estos empleos, un total de **3.987 han sido para personas con discapacidad**, **1.123 para personas mayores de 45 años**, **561 fueron contratos para mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de violencia de género** y **696 para otras personas en riesgo de exclusión**.

La Fundación Adecco trabaja para mejorar el nivel de contratación y empleabilidad de personas en riesgo de exclusión a través de itinerarios de empleo personalizados. En primer lugar, mejorando las competencias y el nivel de formación de las personas de manera que puedan estar mejor preparados para atender las demandas de un mercado laboral cambiante y exigente. Particularmente, en las personas en riesgo de exclusión existe también un desconocimiento y falta de información a la hora de saber cómo buscar empleo, se convierte en un hándicap aún más importante. Estas carencias se han reforzado más a través de las acciones de orientación y formación, grupal o personalizada para habilitar su salto definitivo al mercado laboral.

Y en segundo lugar se trabaja a través de la sensibilización de la sociedad y el tejido empresarial, para que no discrimine no perpetúe la discriminación, los prejuicios y estereotipos que estigmatizan a las personas y les abocan a la exclusión social y laboral. A lo largo de 2016 un total de 2.971 personas han participado en los planes formativos en la Fundación Adecco con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales y habilidades para la búsqueda de empleo. Asimismo 17.599 personas en riesgo de exclusión han participado en un total de 37.089 acciones de de intermediación laboral

La Fundación Adecco puso en marcha en 2015 el 'Plan 2020: empleo para todos', una iniciativa que tiene como objetivo la generación de 30.000 nuevos empleos para personas en riesgo de exclusión social. A tres años de que finalice este plan, ya se han conseguido 12.597 puestos de trabajo, un 42% del objetivo.

## El Ciclo de la Inclusión





El Ciclo de la Inclusión es el modelo de trabajo y gestión de la actividad de la Fundación Adecco. Se trata un itinerario de largo recorrido que tiene como objetivo lograr la integración laboral de personas en riesgo de exclusión de una forma normalizada.

En la línea **turquesa** la Fundación Adecco trabaja el empoderamiento de las personas a través del acompañamiento profesional en competencias clave para el empleo y la orientación laboral; y lo hacemos desde el inicio de la etapa educativa. En esta fase del ciclo nuestro objetivo es mejorar la empleabilidad y facilitar el acceso de las personas en situación de vulnerabilidad al mercado laboral.

En la línea **roja** la labor de la Fundación Adecco se centra en el trabajo con las empresas bajo el modelo #DiversidadSinEtiquetas para poder identificar las barreras corporativas y la creación de empresas inclusivas. De esta manera nos aseguramos que la empresa ordinaria no presenta obstáculos para la integración.

La fase final, en **verde**, representa la integración laboral, que gracias a la apuesta por la inclusión de las más de 1564 empresas integradoras y 376 colaboradoras; y al seguimiento por parte del equipo de la Fundación Adecco, convierte la integración en plena inclusión.

## #DiversidadSinEtiquetas

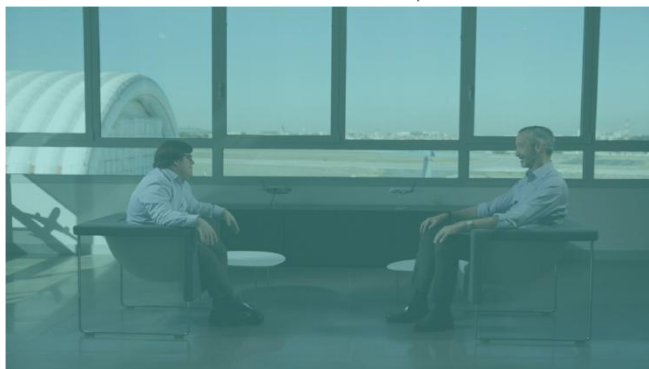
El concepto de Diversidad Corporativa tiene un gran potencial dentro de las empresas que se ve condicionado por la presencia de discriminación, segregación y exclusión social como herencia cultural o realidad social. Actualmente la diversidad corporativa debe ir acompañada de estrategias de inclusión y fomento de la equidad en las empresas. Existen barreras sociales (prejuicios, estereotipos, indiferencia, desconocimiento y discriminación) que dificultan un desarrollo pleno e integral de todas las personas de la empresa. El reto planteado es aprovechar la diversidad de talento y el potencial que todas las personas que forman parte de la empresa pueden aportar. De esta manera, nace #DiversidadSinEtiquetas consta de 3 premisas:

1. Creación de una cultura empresarial inclusiva, en la que se valora la diversidad como un valor fundamental para la empresa. Se entiende por cultura inclusiva aquella que no discrimina ningún sector de la población por razón de sexo, edad, discapacidad o factores identitarios.
2. La Diversidad Corporativa se basa en la diversidad de talento presentes en la empresa, en la creación de equipos que reúnan un pool de experiencias, competencias, visiones y personalidades diferentes que conviertan la organización en más innovadora, competitiva frente a sus grupos de interés en un contexto crecientemente globalizado.

3. El fomento de la relación individual y universal de la empresa con cada persona sobre la que influye y con la que se relaciona, anteponiendo su dignidad y sus derechos humanos, mejora indicadores fundamentales en la estrategia del negocio de la empresa: productividad, satisfacción, orgullo, servicio, reputación etc.

La Fundación Adecco ha desarrollado el modelo #DiversidadSinEtiquetas para implementar estrategias de Diversidad e Inclusión en empresas pequeñas, medianas y grandes:

1. **Comité de Diversidad.** El primer paso es crear un comité de diversidad multidisciplinar que represente las áreas estratégicas de la compañía. Este comité centralizará la toma de decisiones y dinamizará la puesta en marcha del Plan Estratégico de Diversidad.
2. **Análisis inicial.** El análisis de la situación inicial identifica acciones desarrolladas por la empresa que pueden integrarse en la estrategia de diversidad e inclusión y que detecta barreras corporativas. En la mayoría de empresas estas principales barreras corresponden con el desconocimiento, la indiferencia, la discriminación, prejuicios y estereotipos. Es importante identificarlos para poder hacerles frente mediante el compromiso, comunicación, diálogo, formación, sensibilización y creación de mecanismos de denuncia.
3. **Plan estratégico de Diversidad e Inclusión.** Una vez realizado el análisis inicial hay que diseñar el plan estratégico y diversidad que defina la identidad del proyecto, objetivos, el plan de acción y de comunicación.
4. **Identidad Inclusiva.** Incorporar la diversidad en la identidad corporativa como un valor fundamental para la empresa.
5. **Crear un marco empresarial flexible y analítico.** Las políticas de Diversidad e Inclusión se implementan mejor en estructuras empresariales flexibles y analíticas en las que se favorece la generación de respuestas diversas y adecuadas para solucionar conflictos y tomar decisiones por parte de sus líderes.
6. **Compromiso de la alta dirección.** Un compromiso con la Diversidad y la Inclusión debe provenir de la alta dirección. El compromiso integral de la compañía empieza en los órganos de decisión que se encargarán de contagiar y transmitir este cambio cultural a toda la plantilla.



7. **Liderazgo inclusivo.** Es necesario construir una red de responsables de equipo que crean en la diversidad y el liderazgo inclusivo, y que estén implicados en la estrategia. Para ello es necesario integrarlo en la estrategia de liderazgo de la empresa.
8. **Cambio cultural.** El cambio cultural está formado por acciones de comunicación y diálogo, formación y concienciación dirigidas a las personas que forman parte del equipo de la empresa. Debemos tener claro que los individuos progresarán en esa visión inclusiva de forma sostenible, si las conductas son coherentes, integrales, continuas y hay incentivos para hacerlo.
9. **Empoderamiento e inclusión.** Fortalecer la diversidad e inclusión mediante iniciativas que empoderen a personas socialmente excluidas o con barreras sociales o empresariales que dificultan su inclusión laboral o desarrollo profesional.

## 9.8.1 Buena Práctica #RSCParaTodos

La Fundación Adecco lanzó en 2016 la guía #RSCParaTodos, a través de una alianza estratégica con la Generalitat Valenciana, una herramienta que permite a las empresas, tanto pymes como grandes corporaciones, diseñar e implementar estrategias de Responsabilidad Social Corporativa. La guía refleja, en forma de mapa de metro, las distintas áreas estratégicas de una empresa y los criterios éticos, sociales y medioambientales para su correcta gestión.

El objetivo de este mapa es orientar a todas aquellas empresas interesadas en el desarrollo de acciones y políticas de RSC y que se encuentran en una fase muy inicial del proceso. Además, #RSCParaTodos permite poner en valor todas aquellas acciones que la empresa ya está realizando en este sentido, y que aún no se recogen dentro de una política de responsabilidad social.

El mapa #RSCParaTodos consta de 6 líneas de metro estratégicas. Las cinco primeras corresponden a cada uno de los **grupos de interés de la empresa**, que se verán involucrados en el diseño de una adecuada estrategia de RSC. Finalmente, encontramos una línea transversal, con aquellos aspectos comunes y necesarios en todas las acciones que se pongan en práctica dentro de una **estrategia de Responsabilidad Social**.

**LÍNEA 1. Lugar de trabajo y mercado laboral:** en este recorrido se trabajan la gestión de las relaciones laborales, la diversidad, el talento y la contribución a la generación de empleo.

**LÍNEA 2. Mercado:** la empresa analizará la relación con clientes, inversores, accionistas, competencia y administración pública. Es en este tramo cuando se

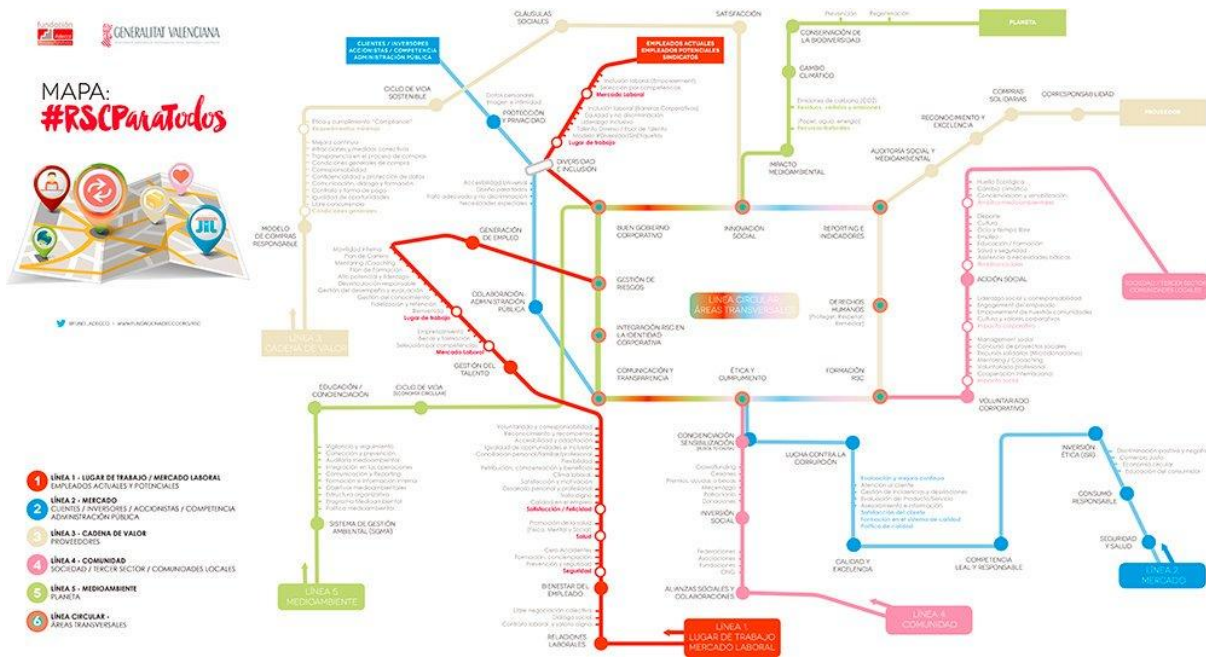
abordan aspectos vinculados con el consumo responsable, la corrupción, la calidad y la excelencia o la protección de datos.

**LÍNEA 3. La cadena de valor:** en este ámbito el objetivo es construir un modelo de compras responsable, en el que se incorporen cláusulas sociales en los procesos de compras; así como un proceso de escucha activa de los proveedores para evaluar su satisfacción en la relación con la empresa y consolidar una colaboración a largo plazo.

**LÍNEA 4. Comunidad:** la empresa debe evaluar la relación con las comunidades en las que opera, tejer alianzas estratégicas con el tercer sector, involucrar a sus empleados en esta relación a través del voluntariado corporativo, concienciar y sensibilizar sobre aquellos aspectos relevantes de su actividad que tengan un impacto sobre la comunidad.

**LÍNEA 5. Medioambiente:** a través de un sistema de gestión ambiental se puede aumentar el ciclo de vida de los productos, contribuir a la reducción de los efectos del cambio climático, medir el impacto medioambiental y establecer un plan de acción para reducirlo.

**LÍNEA 6. Transversal:** esta línea contiene aquellos aspectos que se deben tener en cuenta en la relación con todos los grupos de interés. Consiste en integrar la RSC en la misión, visión y valores, de diálogo y transparencia, Derechos Humanos, ética y cumplimiento, buen gobierno corporativo, gestión de riesgos y finalmente, establecimiento de indicadores para poder auditar el progreso de las políticas de RSC.



## 9.9 Inseradecco

Una de las empresas de The Adecco Group es **Inseradecco Servicios Especiales SAU**, cuya plantilla está mayoritariamente compuesto por **personas con discapacidad**, incluyendo personas con discapacidad intelectual, un colectivo con grandes dificultades de integración en el mercado laboral.

Esta línea de negocio nació en 2003 como una herramienta más dentro de la estrategia de Responsabilidad Social de Adecco. Su característica fundamental al ser un Centro Especial de Empleo es la integración social de personas con discapacidad; fundamentalmente, aquellas discapacidades con más dificultad de integración.

Dicha función de integración la desarrolla la **Unidad de Apoyo**, compuesta por psicólogos y orientadores que ofrecen una atención especializada en nivel personal, laboral y técnico. Su apoyo permite ayudar a superar las barreras, los obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad tienen durante su proceso de incorporación, permanencia y la evolución en su puesto de trabajo, así como en su entorno social.

La atención integral que ofrece InseAdecco permite a los empleados participar de determinadas acciones diseñadas para favorecer su integración social. Para ello se realizan semanalmente actividades de ocio, actividades culturales y deportivas. El objetivo es trabajar en grupo y a nivel personal:

1. La colaboración y el compañerismo
2. La cohesión grupal y la generación de un buen clima laboral
3. El contacto y la relación con el entorno y el medio ambiente
4. Incrementar el bienestar personal de los empleados a través de la actividad física
5. Mejorar su capacidad cognitiva
6. Acrecentar las relaciones interpersonales, además de fomentar las relaciones fuera de su entorno habitual.

# **Dimensión Medioambiental**

## 10. Dimensión Medioambiental

La estrategia empresarial en The Adecco Group adquiere el compromiso de recoger en sus actividades la protección del ecosistema derivado de nuestras actividades, tanto de forma directa, como indirecta, a través de nuestros administradores. Y lo hace a través del **Sistema de Gestión Ambiental** implementada en The Adecco Group.

Para ello, The Adecco Group adquiere diferentes compromisos en materia medioambiental.

1. Mejora Continua dentro del Sistema de Gestión Ambiental
2. Velar por el cumplimiento de la legislación y reglamentación ambiental vigente, y otros requisitos que The Adecco Group suscriba relacionados con aspectos ambientales vinculados a nuestra actividad.
3. Prevenir y reducir emisiones contaminantes
4. La implantación de un Plan de Gestión ambiental estructurado y documentado, que permita conseguir los objetivos fijados y su revisión periódica, dentro del proceso de mejora continua de nuestra actuación respecto al medio ambiente
5. Utilizar esta política ambiental como marco de referencia para fijar y revisar nuestros objetivos y metas ambientales.
6. Concienciar a las personas que componen la mediante programas de sensibilización y formación ambiental.
7. Comunicar nuestra política tanto a las personas que trabajan en la empresa como aquellos que trabajan en nuestro nombre y a partes interesadas.
8. Poner nuestra política ambiental a disposición del público

The Adecco Group dispone desde 2011 un Manual de Gestión Ambiental, que establece y desarrolla los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental, según la norma UNE-EN ISO 14.001:2004 y las directrices marcadas por la política medioambiental del Grupo. Dentro de este manual se establece un sistema de planificación y seguimiento de los objetivos y metas.

Para el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental, The Adecco Group es consciente de la necesidad de la formación y concienciación de todos los empleados para el cumplimiento de dichos objetivos. Para ellos se establecen diferentes niveles de formación, a través de acciones específicas y manuales de buenas prácticas, especialmente para la incorporación de personas nuevas a la compañía, cambio de puesto o introducción de nuevas actividades.

The Adecco Group dispone de un sistema para la identificación de aquellos aspectos ambientales prioritarios que provocan nuestras actividades productivas y el resto de actividades no implicadas con la prestación de nuestro servicio pero que tienen un impacto ambiental significativo. Para The Adecco Group los aspectos ambientales sobre los que se realiza un control y verificaciones son:

1. Consumo de materias primas y auxiliares
2. Consumo de energía y agua
3. Producción de domésticos
4. Producción de residuos peligrosos
5. Vertidos
6. Emisiones atmosféricas
7. Ruido

Además se realizan auditorías internas con el fin de verificar de manera permanente la adecuada implantación del sistema, e identificar aquellas posibles desviaciones.

#### RESULTADOS 2016:

**Consumo de energía:** 5.288.973Kwh. Supone un ahorro del 2'9% sobre el ejercicio 2015

#### Consumo de combustibles con una flota de 623 coches en 2016:

162.752 litros de gasolina

820.685 litros de diesel

7.685.005 Km en vuelos. Un 46'4% menos que en el ejercicio 2015

**Consumo de papel:** 59,42. Un ahorro del 30,12% sobre el ejercicio 2015, gracias a buenas prácticas como el uso de un papel con un gramaje inferior a 80 gr.



## 11. Certificados y Reconocimientos

Una de las mayores responsabilidades que dispone The Adecco Group es identificar y certificar nuestra empresa con su compromiso solidario, responsable, comprometido socialmente y ambientalmente, además de saludable y con bienestar. Por ello, las certificaciones y membresías reconocen la labor en The Adecco Group en diferentes vinculados a la sostenibilidad y progreso la compañía junto a sus grupos de interés:

1. Certificado de Calidad y Medio Ambiente. "Ambiental IQNet
2. Certificado del sistema de Gestión Ambiental ISO 14001
3. Certificado en Conciliación efr 1001-1, según 128/01-20121 AENOR y Fundación Más Familia
4. Certificado del sistema de Gestión de la Calidad ISO 14001 para la Fundación Adecco
5. Certificaciones sobre Seguridad Laboral y Salud en el Trabajo:
  - Certificado del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo. AENOR-OS-HAS 18001 a Adecco TT
  - Certificado en materia de sistemas de gestión de la prevención en riesgos laborales
  - Certificado IQNET de Seguridad laboral Internacional ES-SST 18001 a Adecco TT.
6. Pertenencia al FTSEGood Index para The Adecco Group International. Reconocimiento a los parámetros y normas en materia de Responsabilidad Social Corporativa.
7. Miembro de la Red Española de Pacto Mundial desde 2004.
8. Socio del Club de Excelencia en Sostenibilidad desde 2003.

Durante 2016 el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, ha tenido a bien reconocer en dos de sus publicaciones la labor de The Adecco Group y su Fundación en dos de sus publicaciones anuales:

-Global Compact International Yearbook reconoció la RedGeneración como una de las mejores prácticas empresariales en todo el mundo

-La Red Española del Pacto Mundial ha publicado una Guía práctica para la Acción en las empresas sobre los Objetivo de Desarrollo Sostenible, en la que el modelo de

Diversidad Corporativa diseñado por la Fundación Adecco aparece como una buena práctica en el ODS 10, Reducción de las desigualdades.

The Adecco Group durante 2016 ha recibido diferentes reconocimientos a su labor, gestión, así como su compromiso social con el empleo de los más jóvenes, personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión, así como con el bienestar de sus empleados y en la creación de una cultura inclusiva sostenible:

1. **Premio Madrid Excelente:** marca de garantía del Gobierno de la Comunidad de Madrid para reconocer y certificar la calidad y la excelencia en gestión empresarial.
2. **Best Workplace 2016:** 3ª posición entre las empresas de más de 1.000 empleados de España, 5ª en el ranking Europeo y 7ª en el mundo.
3. **Premio Actualidad Económica - Ranking de las 100 mejores empresas para trabajar.** Adecco ocupa la posición número 25 por delante de la competencia.
4. **Adecco España Mejor país en The Adecco Group.** Se trata del reconocimiento más importante que a nivel internacional el grupo Adecco concede.
5. **Premio Salud y Empresa (RRHH Digital):** el programa Adeccuítate obtuvo el primer premio en la II edición Salud & Empresa organizado por RRHH digital, posicionando Adecco como empresa saludable.
6. **Premio Mejor Empresa Saludable (ORH).** El observatorio de RRHH reconoció nuestras políticas y prácticas en materia de salud, obteniendo el segundo accésit en la categoría mejor empresa saludable.
7. **Premio CEX - Mejor práctica en comunicación interna:** Adecco entre los 5 finalistas y ganador de la Comunidad de Madrid gracias a nuestro telediario TULOHACESPOSIBLE.
8. **Fundación Adecco:** La campaña #Reacciona de la Fundación Adecco para el Día Internacional de la Discapacidad, Premio a la Imagen de la Discapacidad de los VII Premios Atades
9. **Premio OCARE a la mejor campaña de comunicación de RSC dirigida a la sociedad civil** a la Fundación Adecco, por la campaña #Reacciona por el Día Internacional de la Discapacidad.