



REPORTE AL PACTO MUNDIAL
Febrero 2021.

I. DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

30 de Enero 2021

A nuestras partes interesadas:

Este 2020, ha sido un año de retos y experiencias para todos los seres humanos, sin espacio a dudas el mayor de los aprendizajes ha sido recobrar la palabra “Humanidad” no solo como nación si no como un mundo globalizado sostenible en vías de recuperación.

Los principios y valores de una empresa que colabora a una sociedad sostenible, definen mucho el rumbo que queremos trazar pero sobre todo, las huellas que queremos dejar. Lo anterior no sería posible si no contáramos con el respaldo de principios que determinan la sustentabilidad. Razón por la cual nos complace confirmar que **ODESSA** Operadora de Desarrollo Social S.A.P.I. de C.V. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de: Derechos Humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Presentamos nuestra comunicación de progreso anual, con la finalidad de poder describir y enfatizar las acciones que hemos realizado a lo largo de este año, para mejorar de manera continua nuestra integración del Pacto Mundial, así como también sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura organizacional y operaciones diarias, si bien somos una empresa de servicios y el contacto con la sociedad para nosotros, es fundamental.

Nos comprometemos a compartir la información de nuestro progreso anual con las partes interesadas, a través de los principales canales de comunicación.

Atentamente,



Alfredo Urdiain Arriola
Director General

necesitar acompañamiento terapéutico. Este acompañamiento es ajeno a cualquier información del colaborador, la única relación existente radica en el pago de las tres primeras sesiones de terapia breve.

- Debido a que **ODESSA** es una empresa de servicios, no contamos con una maquila de producto, por lo que se les proporciona a todos los colaboradores sus herramientas de trabajo y se realizan mantenimientos regulares y programados a los equipos proporcionados. Lo anterior con la finalidad de preservar su seguridad y evitar algún riesgo tanto físico como de información.

Derechos políticos

- En **ODESSA**, la libertad de expresión, así como también la relevancia de la misma, es un indicador de sustentabilidad y adecuación a las nuevas exigencias del siglo XXI, por lo que contamos con una política de Recursos Humanos. Siendo este el capital más importante de la empresa, esclarecemos canales de comunicación abiertos para todos nuestros colaboradores.
- Contamos con un buzón de quejas, físico en las instalaciones de **ODESSA**. Adaptados a las exigencias de la posibilidad remota en nuestros colaboradores, contamos con dos canales digitales, el correo de “Recursos Humanos” y también nuestro sistema de tickets “Service Desk Plus” donde el colaborador puede presentar libremente sus opiniones con relación a alguna situación.
- La empresa está comprometida a mantener un ambiente laboral donde se respetan los derechos humanos.

Igualdad

- La igualdad de género es de suma relevancia para **ODESSA**, razón por la cual, las posiciones directivas y gerenciales de la empresa se encuentran en equilibrio.
- Cada persona tiene un valor único y reconocemos que su contribución individual es indispensable para el equipo de trabajo del que forma parte. Por ello no permitimos que exista ningún tipo de discriminación ni en la contratación ni durante la prestación de servicios, mismo que se encuentra en nuestro “Reglamento Interior de Trabajo” proporcionando igualdad de oportunidades y trato justo a todos los colaboradores o aspirantes sea cual fuera su raza, color, religión, nacionalidad, sexo, edad o discapacidad.

Discriminación y Acoso

- En el “Reglamento de Trabajo”, se esclarece nuestro rechazo total a cualquier tipo de agresión u acoso físico, verbal, psicológico, sexual a todos y cada uno de nuestros colaboradores.

- En **ODESSA** se atiende, respeta y aplica los lineamientos estipulados en los capítulos 164 al 172 de Ley en favor de la protección de mujeres embarazadas; Derivado de lo anterior los permisos de maternidad son de nuestro cumplimiento: Antes, durante y después del nacimiento, lo anterior con relación a la etapa de lactancia. En el caso de niños en adopción, a partir de que el infante llegue a casa.
- Conforme al artículo 132, fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo, **ODESSA** apoya también la paternidad, permitiendo disfrutar de 5 días hábiles con goce de sueldo a partir del nacimiento del colaborador. En el caso de niños en adopción, a partir de que el infante llega a casa.
- La empresa en apoyo a erradicar la explotación infantil no contrata menores de edad como empleados. Ninguno de los colaboradores de Grupo **ODESSA** es menor de edad, el rango de edad en los colaboradores es de 24 a 62 años.

Prestaciones

- En **ODESSA** los colaboradores cuentan con prestaciones por encima de la ley que benefician diferentes rubros de su vida, desde la actividad económica hasta su salud,
- En **ODESSA** ningún colaborador percibe un sueldo “mínimo”, todos los colaboradores cuentan con un sueldo por encima al establecido por la ley; Derivado de lo anterior, de manera anual dentro del esquema de “Prestaciones superiores de Ley”, se realiza un incremento de sueldo a todos los colaboradores, esto dependiendo de la inflación. Con la finalidad de cuidar el valor adquisitivo y compartir los resultados del negocio.
- Desde que comenzó la pandemia por COVID-19 , por la naturaleza de su operación, muchas empresas comenzaron a recortar personal o bien optaron por una disminución en el porcentaje de sueldo; En **ODESSA** ante la postura y conscientes del compromiso de nuestros colaboradores se tomó la decisión de no realizar ninguna disminución porcentual de sueldo, de igual manera a la fecha no se reportan bajas laborales por COVID-19.
- Los colaboradores cuentan con un “Fondo de ahorro” cuya finalidad, radica en que el colaborador cuente con un sistema de ahorro, aportando el máximo porcentaje de su salario siendo este el 13% y **ODESSA** aporta esta misma cantidad, en cada colaborador. Este fondo de ahorro, se retira una vez al año y es pagadero en el mes de Agosto.
- Como parte del servicio que ofrecemos, **ODESSA** brinda a los colaboradores una “Caja de ahorro”, cuya finalidad es emplear esta prestación como un instrumento de mejora en la calidad de vida, mediante la remuneración del ahorro y un medio para otorgar un nivel de seguridad económica superior.

- La modalidad “Home Office” fue viable debido a un plan estratégico de movilidad que se trabajó en años anteriores. Es decir, los colaboradores ya contaban con las herramientas tecnológicas necesarias para el desempeño de sus funciones desde otro lugar independiente a las instalaciones de la empresa.

Calidad de vida

- La adaptación al cambio, ante esta nueva modalidad de vida, puede llegar a ser un tema de dificultad para los colaboradores, en busca del balance de todos aquellos que trabajan en **ODESSA**, se migraron las carreras mensuales del 2019 y parte del 2020 a carreras “Virtuales”; Donde el colaborador podía hacer 30 min de ejercicio en casa y contabilizarlo para apoyo de causas mayores, a través de carreras virtuales.
- En el paso de esta pandemia por Covid-19, el contacto entre seres humanos pareciera una situación total y absolutamente evitable. Conscientes de que el ser humano, es un ser sociable por naturaleza y ventajoso con la tecnología que el siglo XXI nos ofrece; Los eventos de integración se vieron modificados de manera remota. Es decir, los eventos como posadas, juntas mensuales, cumpleaños y eventos integrativos migraron a videoconferencias; a envíos de regalos a través de aplicaciones para preservar esa parte humana e integral entre los colaboradores, para **ODESSA** estar en casa no significa estar lejos.
- La salud mental siempre ha sido una meta en cualquier empresa que valora su Capital Humano, no obstante no es la excepción en situaciones de estrés y vulnerabilidad como la que estamos viviendo actualmente en el mundo. “*Odessa Contigo*” surge de la necesidad de apoyo y acompañamiento terapéutico de nuestros colaboradores. Dicho acompañamiento es llevado por una agencia de psicología total y absolutamente independiente y ajena de las operaciones de la empresa. Respetando siempre la confidencialidad e integridad de los colaboradores, **ODESSA** brinda apoyo monetario para el acceso a este acompañamiento.

Código de Ética

- Estamos comprometidos con el crecimiento profesional y personal de los colaboradores. Todos y cada uno reciben una retribución justa por su trabajo que les permite cubrir sus necesidades. Los detalles se especifican en el contrato laboral y recibos de nómina.
- En beneficio de cada miembro de la empresa y en cumplimiento con la Ley Federal de Trabajo, no se realizan jornadas laborales mayores a 48 horas semanales sin aviso o autorización correspondiente.
- Los colaboradores, gozan de un día de descanso a la semana, que ordinariamente es el día domingo. Así mismo se distribuye la jornada laboral en la semana de tal manera que se descansa sábado parcial o completamente.

- Se adquieren productos respetuosos con el Medio Ambiente. En el año 2020, hicimos un cambio en nuestra selección de proveedores, a manera que los productos de limpieza que **ODESSA** adquiriera fueran respetuosos con el medio ambiente.
- El establecimiento y revisión de los objetivos y metas ambientales, mediante el proceso de revisión anual queda a cargo de la alta dirección de la organización.

Certificaciones

- Contamos con la certificación de ESR 2019 y 2020 siendo una de las áreas evaluadas “Medio ambiente”.
- En **ODESSA** se realizó un Diagnóstico ambiental de manera anual basado en la norma EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) donde el resultado fue el siguiente: Se demuestra que **ODESSA** se encuentra en la aplicación de prácticas y procedimientos destinados al control medioambiental dentro de su ámbito empresarial.
- Contamos con la certificación de SMETA 4 pilares donde su metodología asume la misma importancia para cuatro áreas principales: Normas laborales, salud y seguridad, gestión ambiental e integridad en los negocios

Anticorrupción

En **ODESSA** se reconoce la integridad como un valor esencial, la corrupción tiene tolerancia cero para la empresa por lo que contamos con: Una política de anticorrupción, código de ética y código de conducta, donde las medidas empleadas para esta lucha contra la corrupción son las expuestas a continuación,

Es en nuestra política de anticorrupción, donde se toman las siguientes medidas para nuestros colaboradores tanto internos como externos, bajo los siguientes lineamientos,

Política de Anticorrupción

- Todas las actividades realizadas en **ODESSA** están bajo la legislación vigente.
- Se mantiene una relación transparente con clientes, colaboradores y accionistas, las relaciones e negocio por parte de **ODESSA**, se generan de manera sana y de competencia justa, promoviendo prácticas que combatan la corrupción.
- En **ODESSA** está prohibida la aceptación de sobornos, incentivos, pagos .Los regalos y atenciones de clientes y proveedores se manejan de la siguiente manera: Todo Colaborador está en posibilidad de recibir regalos o cortesías por parte de alguno de nuestros Clientes o

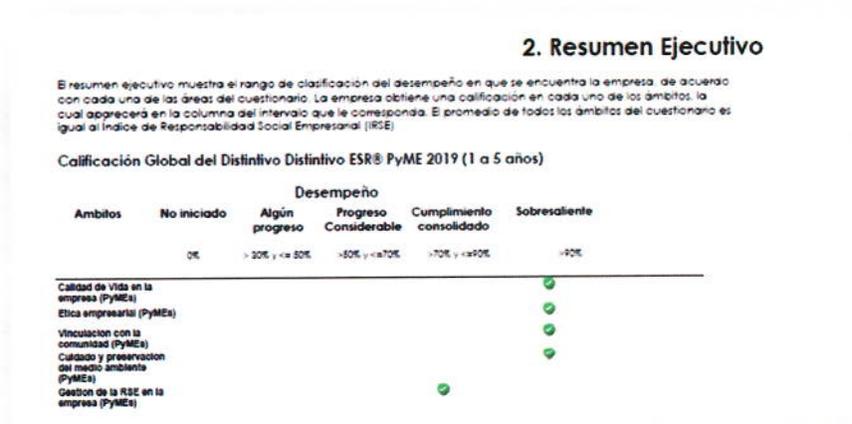
Certificaciones

- Contamos con la certificación de ESR 2019, 2020 siendo una de las áreas evaluadas “ética empresarial” donde uno de sus apartados de evaluación es “Anticorrupción”.
- Contamos con la certificación de SMETA 4 pilares donde su metodología asume la misma importancia para cuatro áreas principales: Normas laborales, salud y seguridad, gestión ambiental e integridad en los negocios

III. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Certificación de ESR 2019

Mediante la certificación de ESR , algunos de los rubros medibles son: **Calidad de vida en la empresa, Ética empresarial, Vinculación con la comunidad, cuidado y preservación del medioambiente** Gestión de la RSE. Donde nuestro porcentaje de cumplimiento, es sobresaliente.



Certificación de ESR 2020

Mediante la certificación de ESR , algunos de los rubros medibles son: **Calidad de vida en la empresa, Ética empresarial, Vinculación con la comunidad, cuidado y preservación del medioambiente** Gestión de la RSE. Donde nuestro porcentaje de cumplimiento, es sobresaliente en todas las áreas.

Estos Inventarios de Responsabilidad Social, mismos que incluyen la actualización de las medidas implementadas y sus respectivos resultados son actualizados de manera anual

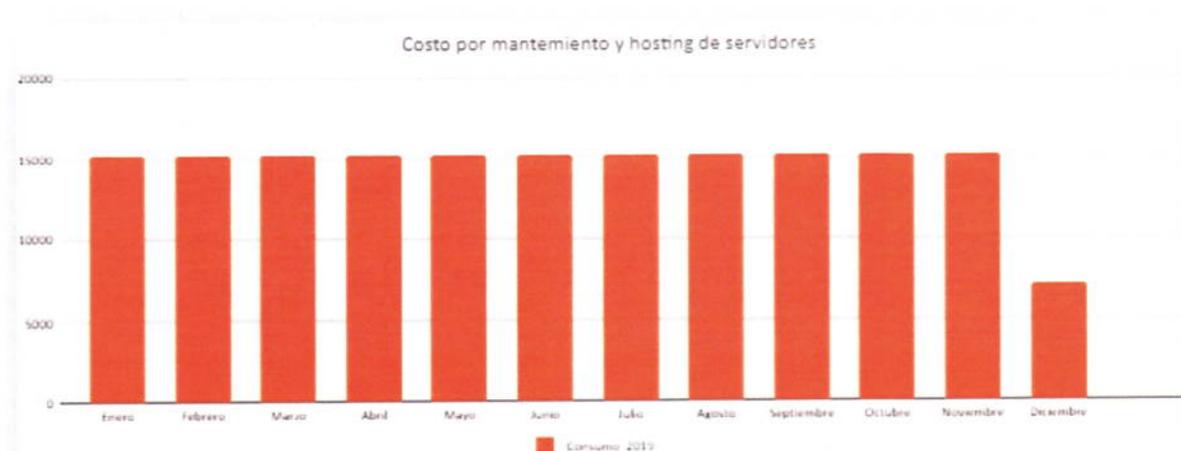
Factores de Diversidad

En ODESSA la igualdad de Oportunidades es de suma relevancia por lo que a continuación, presentamos la siguiente métrica de género en los colaboradores.

CÓDIGO	DEPARTAMENTO	COLABORADORES	HOMBRES	MUJERES
1000	Dirección Gral	1	1	0
1001	Comercial	5	5	0
1002	Tecnología	12	7	5
1003	Administración	13	5	7
1004	Soporte a la Operación (STAFF)	8	1	7
1005	UEN Corporativo	15	8	7
1007	UEN Empresarial	17	10	7
1008	ACE	7	5	2
1009	Salvis	3	0	3
1010	Gestión y eficiencia Operativa	4	0	3
1011	Desarrollo Negocios con Clientes	5	4	1
1012	Desarrollo de Negocios Complementarios	1	1	0
TOTAL		91	47	44

- ODESSA cuenta con 44 colaboradoras de género femenino ocupando puestos clave en la organización como: Ejecutivos, Coordinaciones y Gerencia.
- ODESSA cuenta con 47 colaboradoras de género masculino ocupando puestos clave en la organización como: Ejecutivos, Coordinaciones y Gerencia.

Gastos en Servidores



Mes	Año	Consumo 2019 USD	Año	Consumo 2020 USD
Enero	2019	\$15.151,92	2020	\$ 6005.08
Febrero	2019	\$15.151,92	2020	\$ 7686.96
Marzo	2019	\$15.151,92	2020	\$ 8739.08
Abril	2019	\$15.151,92	2020	\$ 2,180.80
Mayo	2019	\$15.151,92	2020	\$ 9,006.53
Junio	2019	\$15.151,92	2020	\$ 8,281.38
Julio	2019	\$15.151,92	2020	\$ 7,065.44
Agosto	2019	\$15.151,92	2020	\$ 7,158.86
Septiembre	2019	\$15.151,92	2020	\$ 7,158.87
Octubre	2019	\$15.151,92	2020	\$ 7,158.88
Noviembre	2019	\$15.151,92	2020	\$ 7,158.89
Diciembre	2019	\$7.158,86	2020	\$ 7,158.90
Total	2019	\$173.829,98	2020	\$56,124.13

En **ODESSA** se hace uso de servidores en la nube, por lo que se realiza una medición del impacto energético y económico de manera mensual generando así métricas medibles a través del consumo de Hosting con la finalidad de mantener el cuidado, preservación e impacto positivo con el medio ambiente.

Objetivos Medio ambientales

Objetivos	Impacto	Descripción	Seguimiento	Estado
Reducir en un 40% el gasto de mantenimiento y hosting de servidores para impactar en los gastos de consumo de energía.	Medioambiental	<p>Durante el año 2019 nuestro servidores productivos generaban un costo de \$15151.92 , nuestro objetivo es reducir el costo de hosting y mantenimiento de servidores migrando a la nube.</p> <p>La nube utiliza energía renovable impactando en el cuidado del medio ambiente</p>	En el 2020 se logró reducir costos y por consecuencias se apoyó en el impacto medioambiental en energía ya que nuestro proveedor de hosting en la nube hace uso de energía renovable y el servidor se apaga cuando no se encuentra en uso.	Implementado
Reducir un 30% el gasto de consumo de energía en la oficina comparado con el gasto de consumo de energía de oficina del 2019.	Medioambiental	<p>Se estima reducir gastos de energía con las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cambio de servidores físicos del site de la oficina a la nube (energía renovable) 2) Reducir cantidad de equipos UPS en la oficina 3) Renovar la tecnología de las camaras (CCTV) 4) Reducir los lugares fijos de trabajo, así como la adquisición del equipo necesario en el esquema de Home Office 	En el 2020 se logró reducir el gasto con relación al consumo de energía en la oficina en un	Implementado
Reducir un 20% el consumo de basura por mes en relación a los primeros meses del año (enero, febrero, marzo 2020)	Medioambiental	<ol style="list-style-type: none"> 1) Reciclado de cartuchos de impresoras 2) Reciclaje de hojas de papel 3) Comenzar una cultura de migración de uso de documentos digitales (disminuir imprimir documentos) 	En el 2020 se logró reducir el impacto medioambiental en la cantidad en litros de basura generada en comparación a los 3 primeros meses del año, gracias a la modalidad de esquema Home Office	Implementado