

MEMORIA 2015

#EmpleoParaTodos



fundación



#EmpleoParaTodos

Trabajamos por el #EmpleoParaTodos

MEMORIA 2015 DE LA FUNDACIÓN ADECCO



**JOSÉ MARÍA
ECHEVARRÍA
ARTECHE**
PRESIDENTE DE LA
FUNDACIÓN ADECCO

POR UN MERCADO LABORAL MÁS HUMANO

Tienes en tus manos la Memoria de actividad de la Fundación Adecco correspondiente al año 2015. Un documento en el que ponemos en valor los proyectos que, durante este último año, hemos llevado a cabo, así como los resultados que con ellos hemos obtenido.

Durante estos doce meses hemos diseñado un nuevo plan de integración en el mercado laboral, con el objetivo de incrementar nuestro impacto social y ayudar con más fuerza que nunca a las PERSONAS en riesgo de exclusión. También hemos puesto en marcha un nuevo modelo de diversidad corporativa al que hemos bautizado con el nombre #DiversidadSinEtiquetas, y que pone el foco en el TALENTO que las personas aportan a las compañías.

El año 2015 también ha venido acompañado de nuevas iniciativas que profesionalizan las acciones de voluntariado con empresas y de nuevos planes de formación para desarrollar las competencias clave que favorecen la inserción en el mercado laboral de toda persona en búsqueda de empleo.

Acciones que, durante todo el año, han estado acompañadas de la publicación de un total de 13 informes y estudios sobre empleo, RSC y diversidad. A lo largo de este ejercicio también hemos editado dos guías de orientación

para nuestros demandantes de empleo, en concreto para personas mayores de 45 años y universitarios en busca de su primera oportunidad laboral. Todas estas iniciativas, que son tan sólo un reflejo de todas las puestas en marcha, han propiciado que un total de 19.744 personas hayan sido orientadas, generando 6.230 empleos para personas en riesgo de exclusión a lo largo del año. Iniciativas y cifras récord que nos impulsan a seguir trabajando con pasión y energía.

Nada hubiera sido posible sin el trabajo incansable que desempeña nuestro Equipo, formado por más de 131 profesionales que trabajan por que aquellos que lo tienen más difícil también puedan hacerlo. Igualmente, nuestra misión no podría materializarse sin la ayuda de nuestras empresas colaboradoras y todas las entidades que depositan su confianza en nosotros.

Somos conscientes de que aún nos queda mucho por camino por recorrer, pero nos sobran las fuerzas y las ganas para seguir luchando por un mercado laboral más humano, en el que los grandes protagonistas sean las personas y su diversidad.

UNA POSICIÓN QUE NOS RESPONSABILIZA Y COMPROMETE

**FRANCISCO
MESONERO**
DIRECTOR GENERAL
FUNDACIÓN ADECCO



Un año más, la Fundación Adecco se consolida como una entidad de referencia. Gracias al apoyo de quienes han confiado en nosotros no sólo crecemos, sino que aportamos nuevas visiones que nos ayudan a transformar y a modelar un mercado laboral en constante cambio, que presenta multitud de retos para la sociedad y para el tejido empresarial.

Las nuevas tendencias sociales son cada vez más marcadas y evidentes, obligando a gobiernos y empresas a adaptarse a ellos, interviniendo con coherencia, transparencia y transmisión de compromisos reales. En nuestro afán por adaptarnos a estos nuevos cambios y contribuir a un mercado laboral más ecuánime e integrador, en 2015 hemos tenido el honor de participar en eventos y foros empresariales de máximo nivel.

En septiembre, nuestro Patronato Rector tuvo el orgullo de ser recibido en Audiencia por la Casa Real, reunión fructífera en la que encontramos puntos de encuentro con Sus Majestades, quienes coincidieron plenamente en la necesidad de seguir trabajando en la configuración de un marco laboral más social, justo y equitativo.

Un mes después, en octubre, celebramos la jornada “La Diversidad, nuevo paradigma para diseñar estrategias de integración y gestión de la discapacidad”, con la fortuna de hacerlo de la mano del Real Patronato de la Discapacidad, representada por su director, Ignacio Tremiño. Un encuentro inaugurado por Alfonso Alonso, Ministro de Sanidad, en el que pudimos reunir a empresas de primera línea para debatir y compartir las nuevas tendencias en el ámbito de la diversidad corporativa.

El colofón en 2015 lo dio Pablo Pineda, empleado de la Fundación Adecco, al ser invitado por la ONU a presidir los actos centrales del Día Internacional de las Personas con discapacidad, celebrado en Ginebra. Pablo aprovechó la ocasión para pronunciar un emocionante alegato en el que dio voz a los más de 1.000 millones de personas con discapacidad que hay en todo el mundo y que, sin duda, sentó un precedente de cambio en la visión que de la discapacidad se tiene en el imaginario social.

Otra de nuestras motivaciones en 2015 ha sido el reconocimiento que nos ha otorgado una entidad de la talla de la Cruz Roja, por nuestra labor en la generación de empleo, en este caso para mujeres en riesgo de exclusión. Estos hitos suponen para la Fundación Adecco una inmensa inyección de motivación que nos impulsa a seguir trabajando con más fuerza que nunca. Pues en tiempos de reactivación laboral, nos sentimos altamente responsables en la tarea de que todas las personas puedan integrarse en la recuperación económica, sin encontrar barreras de ninguna índole.

Nuestro reto de cara a 2016 es seguir trabajando con pasión y entrega, buscando siempre la vanguardia y la mejora continua, en aras de normalizar la vida de tantas personas que lo necesitan. Y hacerlo siempre acompañados de todos vosotros (empresas, organismos gubernamentales, personas...) En definitiva, los que realmente hacéis posible que avancemos en este necesario cambio de paradigma en el ámbito de la diversidad.

ÍNDICE

04	PATRONATO, DIRECCIÓN Y EQUIPO
05	REFLEXIONES
07	DICCIONARIO BÁSICO
09	QUIÉNES SOMOS
10	DÓNDE ESTAMOS
11	PLAN 2020
13	4 PILARES DE LA FUNDACIÓN ADECCO
15	PRINCIPALES AVANCES 2015
17	SATISFACCION 2015
18	#EMPLEOPARATODOS: EL ALMA DE LA FUNDACIÓN

21	#GRANDESPROFESIONALES
24	CICLO DE LA INCLUSIÓN
25	HUELLA SOCIAL: PRINCIPALES LOGROS 2015
30	LINEA VERDE: RESULTADOS DE INCLUSIÓN
31	LINEA AZUL: EMPOWERMENT CONTRA LA EXCLUSIÓN
54	LINEA ROJA: #DIVERSIDAD SIN ETIQUETAS
81	AUDITORÍA E INVERSIÓN SOCIAL 2015

PATRONATO, DIRECCIÓN Y EQUIPO

PATRONATO

Presidente

Jose María Echevarria Arteche

Vicepresidente

Enrique Sánchez Sánchez

Presidente de honor

Emilio Zurutuza Reigosa

PATRONOS

Beatriz Ferrer-Salat Serra di Migni

Enrique Sánchez de León Pérez

Helena Guardans i Cambó

Iker Barricat Beascochea

Juan Jiménez de Aguilar

Laura González-Molero

Manuel Pimentel Siles

Margarita Álvarez Pérez de Zabalza

Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer

DIRECCIÓN

Director General y Secretario no patrono

Francisco Mesonero Fernández de Córdoba

Directora de Operaciones

Arancha Jiménez Ceballos

Directora Financiera

Dolores García Autero

COORDINADORES REGIONALES

Andalucía Oriental I Miguel Ángel de Pedro

Andalucía Occidental I Jose Antonio Payán

Aragón I Beatriz Gutiérrez

Baleares I José Morey

Canarias I Isabel Guillén

Cataluña I Francisco Javier Pérez

Levante I Mercedes Alcover

Madrid I Isabel Pertusa

Navarra I Marta Basterra

País Vasco I Montse Izagirre

131

PERSONAS QUE TRABAJAN
POR OTRAS PERSONAS

Nuestro equipo está formado por expertos en orientación laboral, en su mayoría psicólogos con experiencia en exclusión social. Asimismo contamos con departamentos centrales de captación de fondos para el proyecto social de la Fundación Adecco, financiero, calidad, recursos humanos, compras y comunicación.

7

COLABORADORES

Contamos con 7 colaboradores con discapacidad que ayudan a la Fundación Adecco a difundir y posicionar nuestra misión, proyecto y mensaje social.

1.167

PROFESIONALES MULTIDISCIPLINARES

En la Fundación Adecco contamos con expertos en áreas multidisciplinares que complementan la intervención y proporcionan una mayor especialización de nuestra actividad.

4.433

RED DE VOLUNTARIOS

En la formación no convencional en competencias y actitudes básicas para el empleo nos apoyamos en voluntarios de las empresas comprometidas con nuestro proyecto de empleo.

DIVERSIDAD CORPORATIVA E INCLUSIÓN, PERO SOBRE TODO PASIÓN POR LAS PERSONAS

A lo largo de 2015 destacaría dos cambios fundamentales que nos han ayudado a consolidar nuestro modelo social.

En primer lugar, hemos implantado un nuevo enfoque de la **Diversidad Corporativa** como respuesta a la evolución del modelo tradicional que las empresas venían trabajando.

En un mundo globalizado y en constante cambio, las estrategias de diversidad ya no pueden estar centradas en minorías o colectivos: se trata de un enfoque obsoleto. Si seguimos etiquetando la diversidad, continuaremos sesgando y creando más estigmas y barreras.

A través de nuestro modelo **#DiversidadSinEtiquetas** damos respuesta a una visión global que aplica a toda la estrategia empresarial, a la forma de ver el negocio, a cómo la empresa se posiciona frente a todos sus grupos de interés. Se convierte en un nuevo paradigma que se integra totalmente en la identidad de la compañía.

Nuestro modelo de Diversidad Corporativa posiciona el compromiso de las empresas con las personas, con cualquiera de ellas, poniendo el foco en su talento, competencias, capacidades y experiencias como principales fuentes de riqueza, alejándonos de modelos en los que los esfuerzos se ponían en segmentar a las personas por la etiqueta del género, la edad o la discapacidad.

Hemos aprendido a trabajar la igualdad de oportunidades desde el punto de vista de la equidad y a poner el foco en el desarrollo del liderazgo inclusivo, cuya misión es hacer sentir a cada persona dentro de la organización como única y exclusiva, a la vez que estimula el sentido de pertenencia, la participación de todos y la cohesión dentro del grupo.

REFLEXIONES

Por **Arancha Jiménez**, Directora de Operaciones de la Fundación Adecco

“Este año introducimos dos cambios que nos ayudan a consolidar nuestro modelo social: El Ciclo de la Inclusión que gira en torno a la persona en riesgo de exclusión y la **#DiversidadSinEtiquetas**”

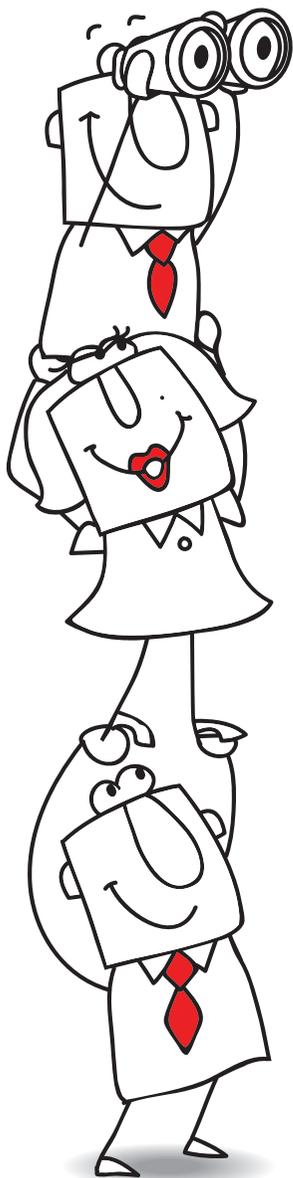
Estamos convencidos de que existe una relación directa entre los resultados de una compañía y la implantación del modelo de #DiversidadSinEtiquetas.

Nuestra estrategia ayuda a atraer al mejor talento, aumenta la satisfacción y el orgullo de pertenencia de los empleados, refuerza la orientación al cliente, la toma de decisiones y la reputación de la compañía. Entendemos que es la mejor respuesta al reto de una continua adaptación al cambio y a la sostenibilidad que cualquier empresa persigue.

En segundo lugar, hemos rediseñado el modelo de actividad social poniendo en el centro de todo cuanto hacemos a las personas en riesgo de exclusión social. Representado a través del que hemos llamado “Ciclo de la Inclusión”, con una línea circular que empieza en edades tempranas y finaliza con la inclusión de las personas a través del empleo sostenible en el tiempo.

Cada etapa de la vida es estratégica y crucial para que la inclusión llegue a buen puerto y el éxito sólo se alcanza cuando el acceso al empleo se aborda de manera integral, poniendo el foco en factores determinantes para la vida de cualquier persona como la familia, la educación, el ocio, las redes sociales...

En una sociedad heterogénea y en continua transformación será cuestión de tiempo que, de forma natural, las empresas y la sociedad integren esta filosofía en su ADN. Y ahí estaremos en la Fundación Adecco para acompañarles en el proceso.



“En nuestro día a día, tenemos la suerte de ser testigos de pequeños avances en el progreso de una persona, lo que supone un gran éxito para ella, pero también para nuestra Fundación”

DICCIONARIO BÁSICO

ACCIÓN SOCIAL

Dedicación de recursos empresariales a proyectos de desarrollo socioeconómico que apoyan a personas desfavorecidas, en las áreas de integración social, salud, educación, formación profesional, arte, cultura, medio ambiente y empleo.

CANDIDATO

En selección de personal es aquella persona que opta a un puesto determinado. Por nuestra actividad se utiliza en ocasiones para referirnos a las personas en riesgo de exclusión con las que trabajamos en la búsqueda de empleo.

COMPETENCIAS

“Combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz”.

Se contemplan, pues, como conocimiento en la práctica, es decir, un conocimiento adquirido a través de la participación activa en prácticas sociales y, como tales, se pueden desarrollar tanto en el contexto educativo formal, a través del currículo, como en los no formales e informales.

DERECHOS HUMANOS

Libertades, reivindicaciones y facultades propias de cada individuo por el sólo hecho de pertenecer a la raza humana. Esto significa que son derechos de carácter inalienable (ya que nadie, de ninguna manera, puede quitarle estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico que esté establecido) y de perfil independiente frente a

cualquier factor particular (raza, nacionalidad, religión, sexo, etc.).

DESEMPLEO

Situación temporal de paro o de no actividad laboral de aquellas personas que estando en edad legal de trabajar no lo hacen porque no tienen trabajo, por dificultades diversas del mercado laboral.

DISCAPACIDAD

Es una condición de salud, psicológica y social que en su propio contexto está sujeta a gran diversidad y tipología y que a pesar de conllevar deficiencias funcionales y/o estructurales, limitaciones en una o varias actividades y determinadas restricciones en la participación, no define a las personas, no supone la inexistencia de capacidades, habilidades y competencias y en ningún caso implica la reducción o eliminación de derechos y libertades para las personas.

DIÁLOGO SOCIAL

Acciones de comunicación entre los diferentes actores sociales con el objetivo de abordar los principales retos nuestra sociedad. Para la Fundación Adecco es un medio necesario e imprescindible para lograr su misión corporativa.

DIVERSIDAD CORPORATIVA

Estrategia empresarial que aprovecha el talento y competencias, experiencias, perspectivas y necesidades de las personas que forman los denominados grupos de interés de la empresa, para diseñar y potenciar el modelo de negocio.

EMPLOYER BRANDING

Estrategia de una empresa para potenciar su identidad corporativa y lograr atributos asociados a la atracción profesional que le posicionen como empleador de valor.

EMPODERAMIENTO

Empoderamiento o apoderamiento se refiere al proceso por el cual se aumenta la fortaleza espiritual, política, social o económica de los individuos y las comunidades para impulsar cambios positivos de las situaciones en que viven. Generalmente implica en el beneficiario, el desarrollo de una confianza en sus propias capacidades y acciones.

EMPLEABILIDAD

grado de inserción en el mundo laboral o probabilidad de encontrar un trabajo.

ESTEREOTIPOS

Imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

EXCLUSIÓN SOCIAL

«Existe exclusión social cuando (los menos favorecidos): a) sufren desventajas generalizadas en términos de educación, formación profesional, empleo, recursos de financiación de vivienda, etc.; b) sus oportunidades de acceder a las principales institucio-

DICCIONARIO BÁSICO

nes sociales que distribuyen estas oportunidades de vida son sustancialmente inferiores que las del resto de la población; c) estas desventajas persisten en el tiempo.» (Comisión Europea en el marco del Tercer programa de Pobreza, 1990-1994, conocido como Pobreza 3)

#GRANDESPROFESIONALES

La Fundación Adecco denomina a las personas en riesgo de exclusión social con las que trabajamos #GrandesProfesionales con el objetivo de hacer frente a los estereotipos y estigmas que tienen que hacer frente.

GRUPOS DE INTERÉS O STAKEHOLDERS

Individuos o grupos de personas que tienen expectativas sobre el comportamiento de una organización. Se trata de todas las partes interesadas de la empresa, la propia organización (consejo, dirección, empleados, accionistas y proveedores), los consumidores, la sociedad (instituciones, comunidad, organizaciones sociales y medios de comunicación) y el mercado (reguladores, analistas y competidores).

HUELLA SOCIAL

Conjunto de impactos que genera la actividad de una empresa sobre la sociedad en la que opera, afectando positiva o negativamente a las posibilidades de su desarrollo.

INCLUSIÓN LABORAL

La inclusión laboral forma parte de la gestión responsable de los recursos humanos y tiene como misión normalizar condiciones estereotipadas y estigmatizadas en la empresa y asegurar la participación en igualdad de condiciones de todas las personas.

INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación laboral es la fase del proceso de inclusión en el que la Fundación Adecco pone en contacto a la empresa que busca trabajadores y a la persona en riesgo de exclusión que busca empleo.

LEY GENERAL DE DISCAPACIDAD (LGD)

Normativa española que regula la inclusión de profesionales con discapacidad en las empresas con más de 50 trabajadores. Esta normativa aglutina las antiguas LISMI, LIONDAU y Ley de Infracciones y Sanciones.

METABUSCADORES

Son buscadores que rastrean en todos los portales de empleo y páginas web donde se publiquen ofertas de trabajo realizando filtros en función de los criterios de búsqueda que establezcamos.

PLAN DE IGUALDAD

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

PROPUESTA ACTIVA

Son acciones que forman parte del proceso de intermediación laboral y que consisten en proponer a departamentos de recursos humanos de empresas colaboradoras de las Fundación Adecco candidatos cuyas competencias responden a los perfiles susceptibles de contratación por dichas empresas. De esta forma favorecemos el acceso al mercado laboral de nuestros #GrandesProfesionales.

RECURSOS HUMANOS

Sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización.

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”

REPUTACIÓN CORPORATIVA

Reconocimiento público de la capacidad de una compañía para crear valor de forma permanente para sus accionistas, clientes, empleados y la comunidad en general.

REPUTACIÓN INTERNA

Reconocimiento que hacen los empleados del comportamiento corporativo de su empresa, entendiendo por tal comportamiento no sólo la política de recursos humanos sino el conjunto de políticas corporativas con relación al resto de grupos de interés de la empresa.

QUIÉNES SOMOS

Constituida en el 1.999, la Fundación Adecco es una entidad sin ánimo de lucro, declarada benéfico-asistencial. Nuestro fin fundacional es la inclusión en el mercado laboral de aquellas personas que por diversas circunstancias se encuentran en riesgo de exclusión social.

Responsabilidad corporativa y gestión de RRHH

La Fundación Adecco se creó basándose en principios básicos de responsabilidad corporativa y en la experiencia que el Grupo tenía a nivel internacional y nacional en selección y gestión de los recursos humanos.

Diversidad Corporativa

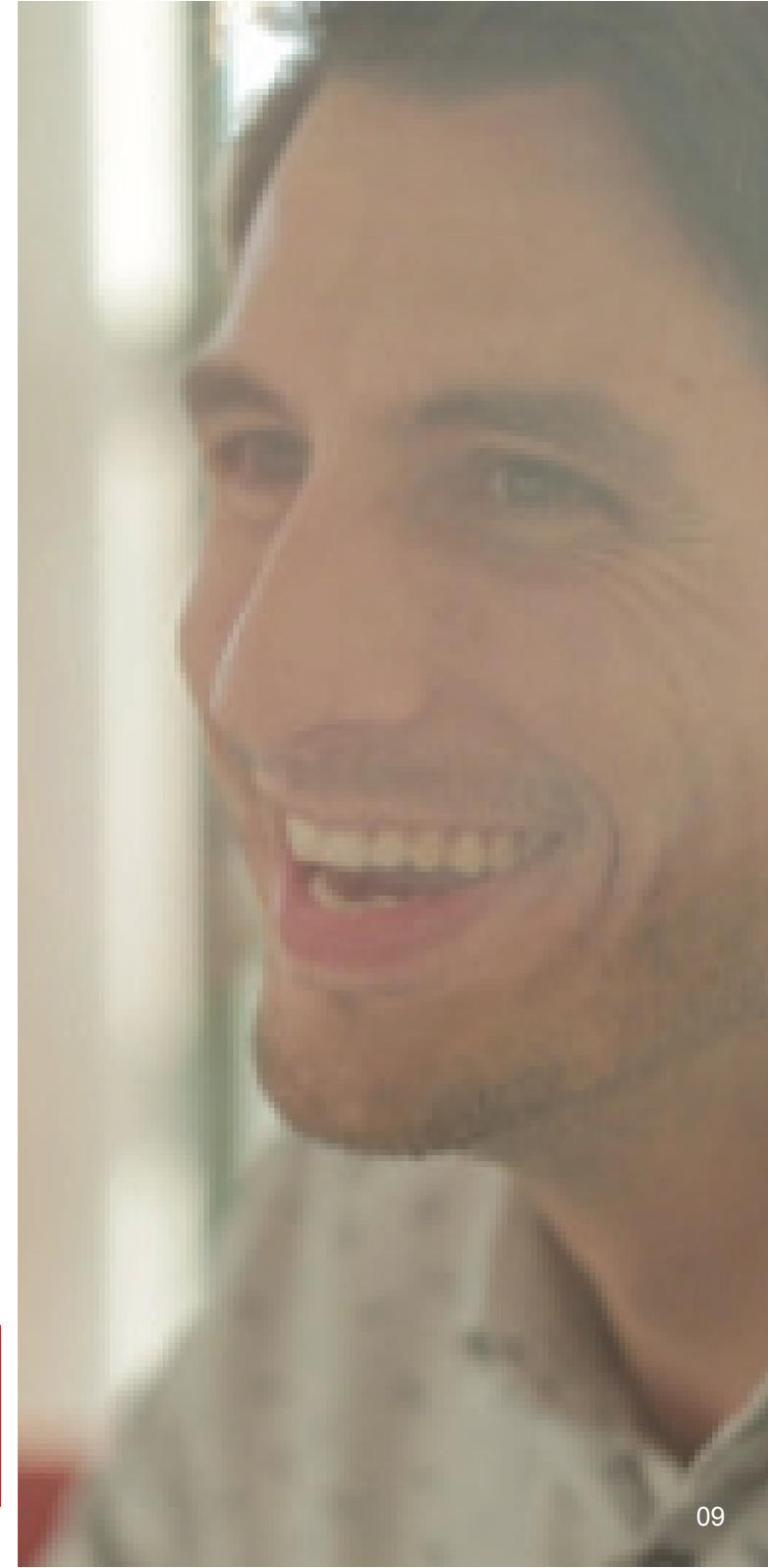
Para cumplir con nuestro fin fundacional, trabajamos con las empresas diseñando un modelo de gestión de la diversidad corporativa centrado en: (1) el conocimiento, relación y contacto con las personas que integran los grupos de interés de la empresa, (2) el talento corporativo y (3) el apoyo a aquellas personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral (integración laboral).

Inclusión laboral

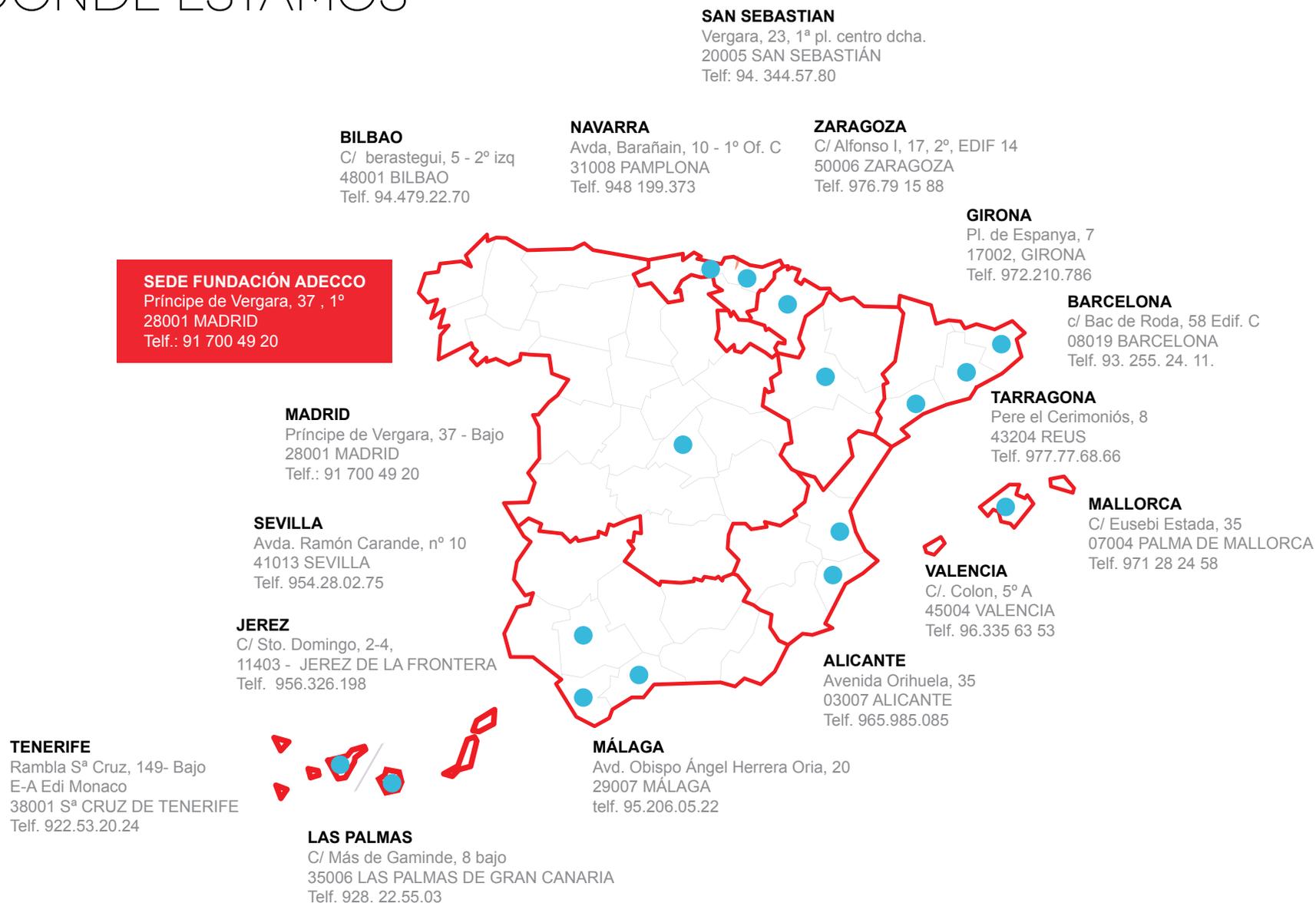
En España 3,2 millones de personas se encuentran en riesgo de exclusión, siendo el desempleo y la discriminación laboral factores determinantes de esta situación. La vocación de la Fundación Adecco es hacer frente a la exclusión social en España mediante la generación de empleo y la creación de un modelo de Diversidad e Inclusión en las empresas basado en el talento y no en etiquetas.

**Formamos y
preparamos a
quienes más lo
necesitan para ser
#GrandesProfesionales**

**> Beneficiario de los
programas de capaci-
tación profesional de la
Fundación Adecco**



DÓNDE ESTAMOS



PLAN 2020

Tenemos una misión

Tenemos una misión: que “ninguna persona encuentre barreras, desigualdades y discriminación para acceder al empleo” y de esta manera contribuir con el Plan Nacional para la Inclusión Social 2013-2016 y con el artículo 23 de la Declaración de Derechos Humanos sobre derecho al trabajo. El Plan 2020 da continuidad a nuestra misión original y traslada una serie de compromisos, retos y objetivos ambiciosos que asumimos de cara a los próximos 5 años.

Nuestro compromiso

- Generar 30.000 empleos para personas con especial riesgo de exclusión social y laboral.
- Alcanzar la inversión de 35 millones de euros en actividades de formación y programas de empleo mediante proyectos conjuntos con empresas comprometidas con el Plan 2020.
- Conseguir que al menos 300 compañías en España se sumen al “Plan 2020: Empleo para todos” mediante un compromiso de integración laboral de personas con especial riesgo de exclusión social.

Objetivos

Cumplimiento de normativas vigentes

Asesorar y ayudar a las empresas en el cumplimiento de normativas vigentes en materia de empleo e igualdad de oportunidades.

Programas de RSC en materia de generación de empleo

Desarrollar programas de responsabilidad corporativa junto con empresas comprometidas para la generación de empleo de calidad e igualdad de oportunidades para aquellas personas que por diversas circunstancias se encuentran en riesgo de exclusión sociolaboral.

Diversidad e Integración

Impulso de las políticas y estrategias de diversidad e integración laboral de las empresas comprometidas con el Plan 2020 para reforzar la igualdad de oportunidades independientemente de condiciones, circunstancias y características propias de cada persona.

Sensibilización/Concienciación/ Diálogo Social

Impulsar, promover y apoyar campañas y programas de sensibilización que consigan concienciar, generar diálogo e implicar a la sociedad en la misión del Plan 2020 #EmpleoParaTodos, que no es otra que la plena integración de las personas en riesgo de exclusión.

Formación

Promover el acceso a la formación escolar, universitaria y profesional y la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para incorporarse al mercado laboral en igualdad de condiciones.

Voluntariado “Todos iguales 2020”

Consolidación de un programa de voluntariado desarrollado con empresas comprometidas con el “Plan 2020: Empleo para todos” en el que desarrollaremos actividades para:

1. Concienciación empresarial. Actividades de concienciación con diferentes realidades de exclusión social en el entorno empresarial.

PLAN 2020

2. Formación Profesional. Formación en habilidades profesionales básicas impartido por empleados voluntarios de las empresas comprometidas con la misión del Plan 2020: Empleo para todos.

3. Mentoring. Programa de mentoring para jóvenes en riesgo de exclusión social dirigido por profesionales y directivos de empresas.

Recursos para el empleo

Desarrollo de recursos, herramientas y estrategias que proporcionen a nuestros beneficiarios información y conocimientos necesarios para la búsqueda de empleo.

Investigación

Investigación y desarrollo de nuevos modelos y estrategias de inserción que favorezcan la incorporación al mercado laboral de las personas en riesgo de exclusión social.

Análisis y tendencias del mercado laboral

Elaboración continua de informes y observatorios que permitan analizar la evolución del mercado laboral e identificar situaciones de exclusión laboral.

Creación de alianzas sociales

Creación y búsqueda de alianzas y sinergias estratégicas entre el tejido asociativo y las empresas impulsando la cooperación y el desarrollo de proyectos sociales.

Una misión de todos

La Fundación Adecco, como entidad líder en España en integración laboral de personas en riesgo de exclusión en empresas ordinarias, diseña modelos de trabajo, estrategias, programas e iniciativas junto a compañías y entidades comprometidas.



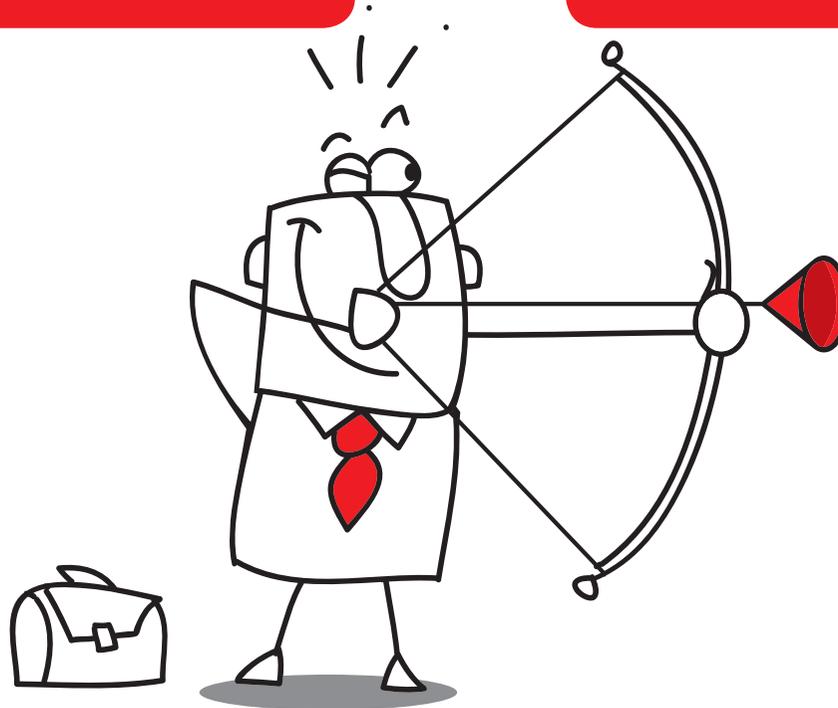
4 PILARES DE LA FUNDACION

1 NUESTRA MISION *#EmpleoParaTodos*

La misión de la Fundación Adecco es hacer frente a la exclusión social mediante la generación de empleo y la eliminación de barreras, desigualdades o discriminación. Para conseguirlo trabajamos la empleabilidad y el empowerment de las personas y las políticas de diversidad e inclusión en las empresas.

2 NUESTROS BENEFICIARIOS *#GrandesProfesionales*

En la Fundación Adecco formamos y preparamos a las personas en riesgo de exclusión para que sean #GrandesProfesionales. Este hashtag representa a las miles de personas que no solo buscan ayuda en la Fundación, sino que luchan cada día para encontrar un empleo. Todos ellos son nuestros #GrandesProfesionales.



3 EMPOWERMENT CONTRA LA EXCLUSIÓN *Ciclo de Inclusion*

Para generar un cambio el primer paso es tener disposición y vocación social. Después es fundamental tener un método. Nuestro método se basa en un ciclo que pone a la persona en riesgo de exclusión en el centro. Este proceso contempla prevención a través de educación, formación y orientación laboral y la creación de empresas inclusivas.

4 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN *#DiversidadSinEtiquetas*

La #DiversidadSinEtiquetas es el modelo de trabajo de la Fundación Adecco sobre el que se construyen las políticas y estrategias de diversidad e inclusión en las empresas. Este modelo basa la diversidad en el talento, las experiencias, circunstancias y perspectivas diferentes que definen y dan valor a la relación de la persona con la empresa y viceversa.



PRINCIPALES AVANCES 2015

AVANCE 1: LAS PERSONAS MÁS PROTAGONISTAS

Plan de integración 2015

En 2015 hemos llevado a cabo medidas para incrementar el alcance social de nuestro proyecto de empleo y orientación laboral. Estas medidas van encaminadas a hacer más eficaces y eficientes nuestros procesos de inclusión:

1. Formación de los candidatos en el manejo de herramientas para la búsqueda activa de empleo de manera que adquirieran mayor autonomía y menos dependencia.
2. Profesionalización del modelo de prospección laboral, intensificación de la prospección y personalización de la búsqueda de ofertas según el perfil del candidato. Hemos ampliado la prospección en el mercado laboral oculto o no publicado como principal fuente de ofertas de trabajo.
3. Incremento de las acciones de Networking con empresas que han sido y son colaboradoras del proyecto de empleo de la Fundación Adecco durante los últimos 16 años.
4. Fortalecimiento de las fuentes de reclutamiento y diversificación de las mismas.
5. Estrechar y fomentar la colaboración con la red

de oficinas del Grupo Adecco incorporando a nuestros candidatos en sus procesos de selección.

Fruto de esta estrategia en el año 2015 hemos incrementado nuestros indicadores de inclusión laboral un 18% respecto a las cifras obtenidas en 2014.

Creación de un nuevo ciclo de inclusión

La perspectiva integral de la persona y la visión del largo plazo, han favorecido en 2015 una nueva conceptualización del Ciclo de Inclusión Laboral.

Nuestro modelo tradicionalmente estaba definido por dos líneas paralelas de trabajo: con las personas y con las empresas.

En 2015 hemos diseñado una nueva forma de visualizar el **Ciclo de Inclusión** girando en torno a la persona en riesgo de exclusión y respondiendo a una sola línea de tiempo que integra el empoderamiento (empowerment) de las personas durante las etapas educativa, formativa, prelaboral y laboral y la actividad desarrollada con las empresas para crear entornos empresariales diversos e inclusivos.

#GrandesProfesionales

Este enfoque de los beneficiarios de nuestros programas de empleo nos ayuda a romper estereotipos sociales, a convertirlos en protagonistas de nuestra misión y proyecto social y proporcionarles mayor

visibilidad haciéndoles partícipes del diálogo social generado por la Fundación Adecco.

Trabajamos para preparar a las personas para ser #GrandesProfesionales.

AVANCE 2: CAMBIO DEL PARADIGMA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Durante el periodo 2015 nos planteamos en la Fundación analizar el modelo de diversidad corporativa tradicional y buscar un concepto inclusivo y estratégico basado en el talento de las personas y no en etiquetas.

Tras el análisis de cientos de modelos aplicados por empresas en España y modelos internacionales más avanzados, hemos diseñado un nuevo paradigma que hemos denominado #DiversidadSinEtiquetas.

Inclusión como punto de partida

El punto de partida es garantizar la participación de todas las personas en las diferentes actividades laborales y empresariales creando políticas y estrategias inclusivas, mecanismos para identificar y eliminar barreras corporativas y situaciones discriminatorias.

PRINCIPALES AVANCES 2015

Empowerment contra la exclusión

La política de inclusión se refuerza mediante el compromiso de la empresa de apoyar el empoderamiento de las personas en riesgo de exclusión por diversas circunstancias sociales.

AVANCE 3:

#TODOSIGUALES. HACIA UN VOLUNTARIADO 100% PROFESIONAL

Tras 8 años desarrollando acciones de voluntariado con empresas, en el año 2015 se ha producido un cambio de estrategia para que el voluntariado tenga un mayor impacto directo sobre la formación y el desarrollo de competencias y actitudes profesionales básicas para buscar empleo.

AVANCE 4: UNIVERSALIDAD

La inmensa y creciente necesidad social y la limitación de recursos dificulta el acceso universal a nuestro programa de empleo. Por ello, en el año 2015 hemos realizado una inversión de 200.000 euros para incrementar el acceso y beneficio universal a nuestros programas.

Plan Familia

En el año 2015 se han invertido 100.000 euros para atender a personas con situaciones de exclusión social críticas a través del Plan Familia.

Centros Ocupacionales

En 2015 se han cerrado acuerdos de colaboración con centros ocupacionales a nivel nacional para apoyar la transición de sus usuarios al mercado laboral. Esta iniciativa ha permitido la atención de 75 beneficiarios de Centros Ocupacionales.

Modelos, recursos y herramientas contra la exclusión

En respuesta a las necesidades de nuestros candidatos y con el objetivo de incrementar nuestro alcance social, hemos intensificado la creación de modelos, recursos y herramientas de orientación, sensibilización y formación para el empleo accesibles para cualquier persona en búsqueda de empleo.



SATISFACCION 2015

La satisfacción de nuestros grupos de interés es fundamental para asegurar la calidad de nuestro proyecto social. Desde la Fundación Adecco trabajamos estos indicadores de calidad a través de encuestas realizadas a los participantes de nuestros proyectos. Mejora continua, excelencia y calidad de nuestro servicio

Voluntariado (#TodosIguales)

Mantenemos un gran nivel de satisfacción por parte de los voluntarios de empresas colaboradoras en el proyecto de formación #TodosIguales. Tras un año de cambio y transformación hacia el voluntariado profesional se mantiene este indicador mostrando la calidad del programa. El objetivo en 2016 es potenciar el desarrollo de competencias clave o básicas a través de acciones de voluntariado.

Plan Familia

El resultado de satisfacción nos invita a seguir incrementando la escucha activa y diálogo continuo con los beneficiarios del programa. En 2016 queremos poner en valor el acompañamiento y la proximidad de los consultores del Plan Familia como pilar del programa, siendo los recursos materiales la consecuencia del proceso de acompañamiento y orientación.

Empresas empleadoras

Este indicador refleja la creciente demanda de la empresa de generar entornos diversos e in-

clusivos que confían en expertos cuya actividad principal es la inclusión laboral. Crece y se mantiene como viene pasando entre los más elevados siendo especialmente significativo por ser nuestra actividad principal. Se intensificará en 2016 la inclusión mediante la inversión en recursos para la intermediación y la orientación laboral

Candidatos integrados

La valoración tan positiva de este indicador refleja la salud de la actividad de integración laboral llevada a cabo por el equipo de la Fundación Adecco. En 2016 queremos seguir incrementando nuestros resultados de inclusión y por ello depuraremos el ciclo de la inclusión

Candidatos orientados

La orientación experimenta un crecimiento hasta situarse en una valoración de 7,4. La creciente demanda que existe en la orientación laboral y la falta de recursos para ofrecer orientación personalizada a todos los demandantes de empleo (78.144) hacen que este incremento sea especialmente relevante y significativo para nuestro análisis.

Con el objetivo de llegar a aquellos que tienen mayores dificultades para encontrar empleo crearemos en 2016 la "Escuela de Empleo", un espacio de formación para la búsqueda de empleo.

¿QUÉ NOTA NOS PONEN NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS?*

9,2

Voluntariado

7,6

Plan Familia

8,8

Empresas
empleadoras

8,1

Candidatos
integrados

7,4

Candidatos
orientados

#EmpleoParaTodos

16 AÑOS TRABAJANDO PARA QUE LAS
PERSONAS EN RIESGO DE
EXCLUSIÓN PUEDAN TRABAJAR
EN EMPRESAS ORDINARIAS



#EmpleoParaTodos El Alma de la Fundación

CONTEXTO SOCIAL

En España 13,6 millones de personas se encuentran en riesgo de exclusión, afectando al 29,2% de la población, de los cuales 3,2 millones se encuentran en riesgo severo (1) . El desempleo, que a finales de 2015 se situaba en un 20,9%, y la discriminación laboral son factores que conducen a esta situación y la agravan.

La crisis económica, el incremento de la exclusión social, la pobreza y el desempleo son factores críticos para nuestro país ya que reducen el consumo interno y el bienestar. Esta situación precisa de un análisis social y económico profundo de forma que se puedan aplicar políticas y medidas que reduzcan y detengan su avance.

Ante esta situación se precisa la actuación pública y privada para aunar esfuerzos que contengan la situación y generen un proceso de recuperación y mejora sostenible. En este sentido, las estrategias de Responsabilidad Corporativa se consolidan para reforzar aquellas políticas más globales llevadas a cabo por gobiernos y organismos públicos.

El empleo: la mejor solución contra la exclusión social

#EmpleoParaTodos es el programa de empleo de la Fundación Adecco a través del cual ayudamos a personas con especial riesgo de exclusión a encontrar un empleo que les permita normalizar su situación socioeconómica.

(1) V Informe "Estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2009-2014" (EAPN-ES)

¿DÓNDE EMPIEZA LA EXCLUSIÓN SOCIAL?

FACTORES DE DESIGUALDAD

Pobreza relativa
Privación material severa
Baja intensidad de trabajo en el hogar.

6,1

Millones de personas

TASA DE PARO

20,9%

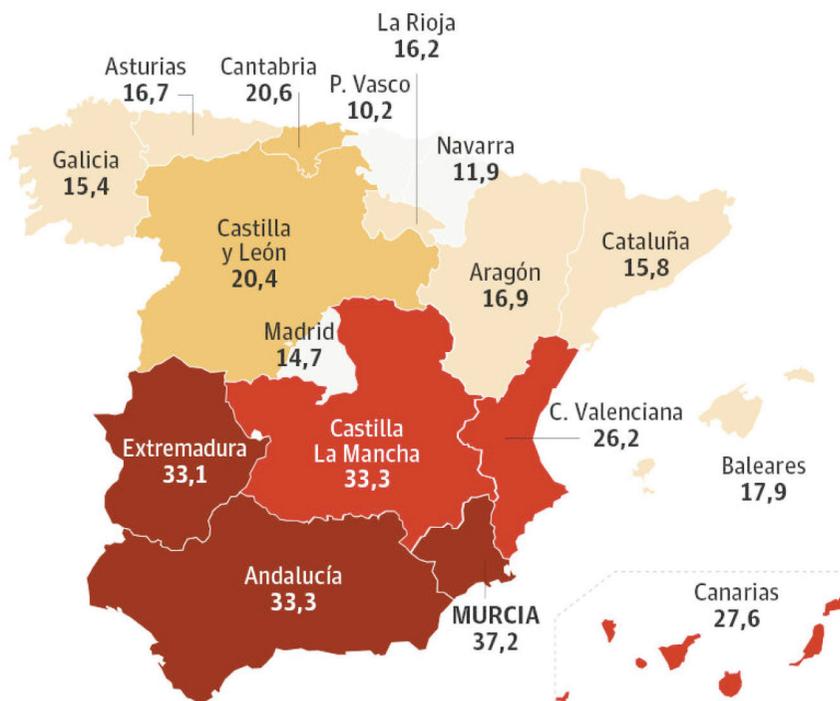
TASA EXCLUSIÓN

29,2%

13,6M

PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

TASA DE EXCLUSIÓN EN ESPAÑA



Renta media por hogar (En euros al año)

País Vasco	34.240
Navarra	33.047
Madrid	31.587
Cataluña	30.407
Cantabria	29.905
Aragón	29.120
Baleares	26.923
La Rioja	26.666
Nacional	26.154
Galicia	26.001
Asturias	25.623
Castilla y León	24.587
C. Valenciana	22.392
Castilla-La Mancha	22.271
Canarias	21.539
Andalucía	21.332
Murcia	21.269
Extremadura	19.364

Personas con mucha dificultad para llegar a fin de mes (%)

Andalucía	25,8
Murcia	24,9
Galicia	21,5
Extremadura	21,2
C. Valenciana	20,9
Canarias	19,0
Cantabria	18,3
Nacional	17,5
Baleares	16,7
Castilla-La Mancha	16,1
Madrid	13,9
Cataluña	12,9
Castilla y León	12,5
País Vasco	11,1
La Rioja	10,9
Aragón	10,5
Asturias	5,9
Navarra	4,6

#GrandesProfesionales

PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

A través de nuestros principales canales de reclutamiento se han inscrito en el año 2015 14.449 nuevos beneficiarios en el programa de empleo de la Fundación Adecco, sumando un total de 78.320 personas en riesgo de exclusión. Hemos ofrecido atención a 19.744 personas. Esta cifra representa un índice de atención del 25,27% respecto del total. La cantidad de demandantes de empleo que acuden a la Fundación Adecco exigen una inversión social y unos recursos muy superiores de los que actualmente dispone la Fundación Adecco.

La financiación de nuestro proyecto social y la búsqueda de colaboradores y partners se traduce en un mayor impacto en la sociedad y una mayor respuesta a la situación de exclusión expuesta anteriormente.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La integración laboral de las personas con discapacidad ha evolucionado notablemente en los últimos 30 años fruto de un proceso de discriminación positiva iniciado en 1982 con la creación de la LISMI (actual Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social- LGD). Sin embargo, existen todavía muchas barreras sociales y empresariales que dificultan su plena participación en la **empresa ordinaria** en igualdad de condiciones. Se avanza, pero se avanza lento.

MUJERES CON CARGAS FAMILIARES NO COMPARTIDAS

Aunque han sido muchos los avances en materia de conciliación e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, esta condición conlleva desventajas que propician el abandono de la formación y la dificultad para encontrar oportunidades laborales flexibles que se adapten a su situación familiar.

MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género convierte a la víctima en vulnerable socialmente por su absoluta indefensión, abandono y falta de autoestima. Por lo tanto, la atención de mujeres víctimas de violencia de género precisa intervención psicológica en una fase inicial para proporcionarles confianza en sí mismas antes de iniciar la búsqueda de empleo.

MAYORES DE 45 AÑOS

Las personas mayores de 45 años han sido, junto a los jóvenes, los más perjudicados por la crisis, encontrando muchas dificultades para reincorporarse al mercado laboral. La apuesta por nuevas competencias ligadas al avance de las tecnologías de la información y la comunicación, les deja en desventaja para hacer frente a la búsqueda de empleo.

Ramón Rodríguez Content Specialist

Marketing digital

Licenciado en Periodismo

SOY UN GRAN PROFESIONAL

100% talento

CRECER

Aprender

Pasión

Ganas

@cerresarrero

#GrandesProfesionales

Ayudamos a las personas a ser #GrandesProfesionales



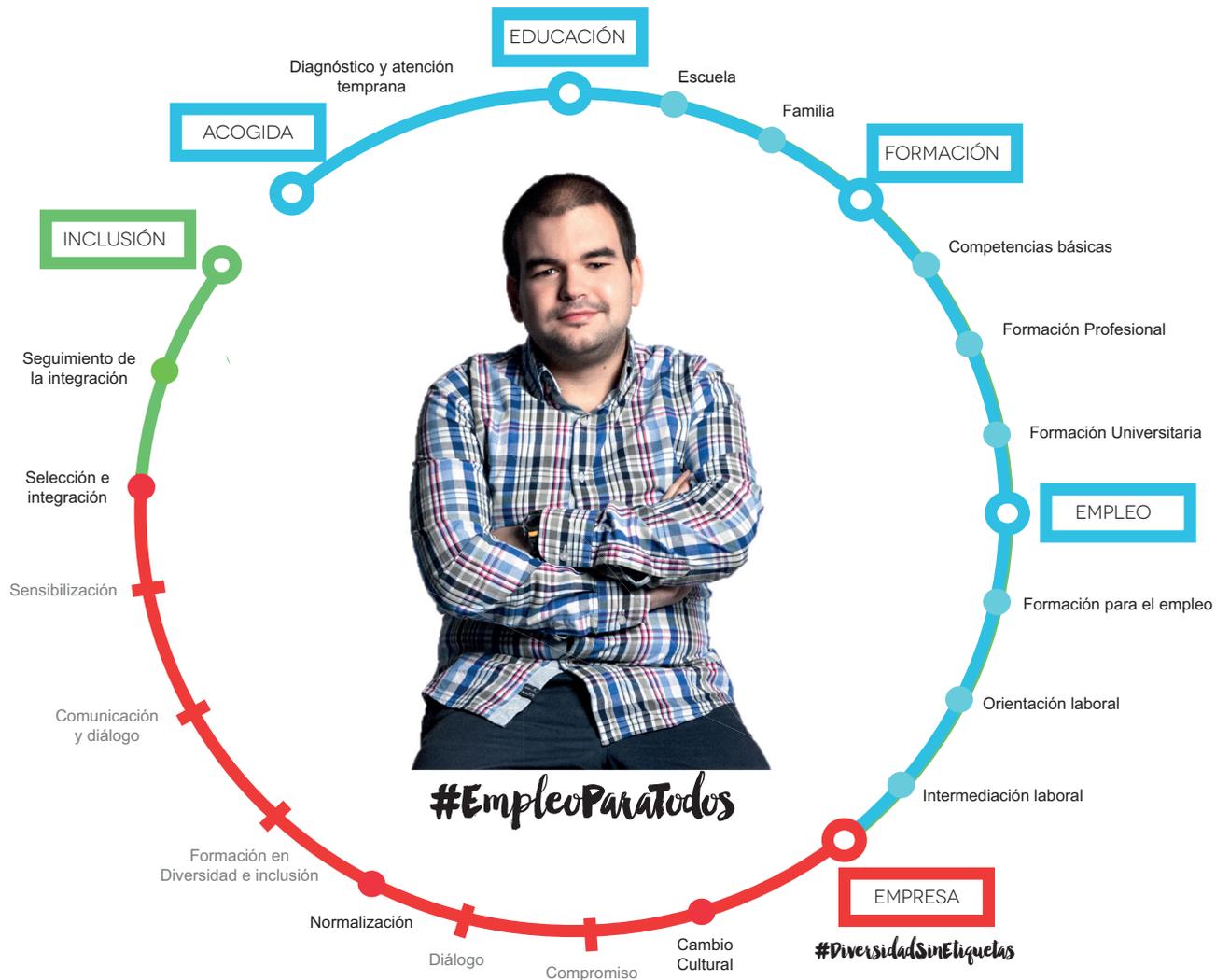
Ciclo de inclusión

NUESTRA FORMA DE AYUDAR A LAS PERSONAS

CICLO DE INCLUSIÓN

NUESTRA FORMA DE AYUDAR A LAS PERSONAS

#EmpleoParaTodos



Para alcanzar la misión del #EmpleoParaTodos, la Fundación Adecco ha diseñado un itinerario de largo recorrido que tiene como objetivo lograr que las personas en riesgo de exclusión se integren en el mercado laboral de forma normalizada.

LINEA AZUL: EMPODERAMIENTO

En la línea azul trabajamos el empoderamiento de las personas (Empowerment) mediante el acompañamiento profesional, la formación en competencias clave para el empleo y la orientación laboral. En este proceso nuestro principal objetivo es mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral como mejor solución para superar una situación de exclusión social.

LINEA ROJA: #DIVERSIDAD SIN ETIQUETAS

En esta línea trabajamos con las empresas bajo el modelo de #DiversidadSinEtiquetas para identificar barreras empresariales y crear empresas inclusivas. De esta forma aseguramos que la persona no encuentra barreras empresariales para acceder a la empresa ordinaria.

LINEA VERDE

Este itinerario finaliza con la inclusión de las personas en riesgo de exclusión como fin del trayecto. Incorporamos el seguimiento de la integración en el puesto de trabajo como herramienta de evaluación y sostenibilidad del ciclo de la inclusión.

HUELLA SOCIAL: PRINCIPALES LOGROS 2015:

Empoderamiento de las personas

6.230

EMPLEOS PARA PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

A través del Programa #EmpleoParaTodos, en el año 2015 hemos generado **6.230 empleos** para personas con discapacidad (3.016), mayores de 45 años parados de larga duración (1.083), mujeres víctimas de violencia de género y/o mujeres con responsabilidad familiares no compartidas (753) y otras personas en riesgo de exclusión (1.378).

19.744

PERSONAS ORIENTADAS POR LA FUNDACIÓN ADECCO

78.320 personas en riesgo de exclusión han confiado en la Fundación Adecco como la entidad que les ayudará a encontrar un empleo. En 2015 hemos atendido y orientado a 19.744 personas o, lo que es lo mismo, un 25,27% del total de personas que buscan empleo a través de la Fundación Adecco.

Como respuesta a nuestra vocación y fin universal, hemos publicado 2 Guías de orientación laboral y diferentes herramientas y recursos para ayudar a las personas que han acudido a la Fundación Adecco a buscar empleo..

2.664

PLANES Y ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

El programa formativo de la Fundación Adecco apoya el incremento de la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión, fomentando el desarrollo de competencias, actitudes y habilidades básicas para encontrar empleo. Diseñamos planes formativos en competencias clave para el empleo (1.398), talleres para la búsqueda de empleo (71), habilidades prelaborales (283), Capacitación Profesional (62), competencias técnicas: becas y post-gradados (7) y cursos (843).

En total hemos realizado 2.664 planes formativos durante el año 2015.

1.835

OFERTAS GESTIONADAS POR LA FUNDACIÓN ADECCO

Las ofertas de empleo son, para la Fundación Adecco, el principal recurso y fuente para ayudar a las personas en riesgo de exclusión. La diversidad y cantidad de ofertas de empleo proporcionan mayores oportunidades durante la fase de intermediación laboral.

Durante el año 2015 hemos gestionado **1.835 ofertas de empleo**, un 4% más que en el año 2014 (1.775 ofertas).

1.398

PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
PARTICIPANDO EN
PLAN FAMILIA

A través del Plan Familia, 1.398 personas con discapacidad han recibido orientación y asesoramiento personalizado que les permite incrementar su autonomía, sus competencias y su empleabilidad.

El Plan Familia es un programa de largo recorrido que actúa desde las primeras edades para compensar, reducir y eliminar limitaciones mediante el desarrollo de habilidades y competencias.

4.433

VOLUNTARIOS
FORMANDO A **3.480**
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

#Todosiguales es un programa de formación en competencias clave y actitudes profesionales para el empleo, que se apoya en el talento de **voluntarios** de empresas.

En este programa han sido fundamentales los **4.433 voluntarios** de empresas que han aportado su talento para preparar a las personas con discapacidad para afrontar la búsqueda de empleo. En 2015 ha sido especialmente significativo el proyecto llevado a cabo con Asociaciones y Centros Ocupacionales.

3.600

NIÑOS PARTICIPANDO
EN 72 JORNADAS
ABILITY SCHOOL DAY

Tras 4 años de actividad, los Ability School Day se convierten en un programa de referencia para concienciar, sensibilizar y normalizar la discapacidad en entornos escolares. En el año 2015, se han llevado a cabo 72 acciones de los Ability School Day en los que han participado 6.050 escolares de primaria.

Esta actividad permite que 8 deportistas con una discapacidad sobrevenida, desarrollen su actividad profesional formando y sensibilizando para lograr una sociedad futura más inclusiva

42

ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS
PARTICIPANDO EN
PROYECTO UNIDOS

El Proyecto Unidos nació en 2013 para incrementar la participación de estudiantes con discapacidad en formaciones profesionales y universitarias. En 2015 han participado 42 estudiantes universitarios de diferentes ramas académicas y han recibido mentoring 17 de ellos.

Este año se han incorporado 3 nuevas Universidades, alcanzando un total de 10 Universidades españolas. Asimismo, en 2015 se han comprometido con el proyecto 7 nuevas empresas, hasta alcanzar un total de 27 compañías.

HUELLA SOCIAL: PRINCIPALES LOGROS 2015

Diversidad e inclusión en las empresas

309

EMPRESAS
COMPROMETIDAS
CON LA DIVERSIDAD
Y LA INCLUSIÓN

En el año 2015, han sido 309 las empresas que han confiado en la Fundación Adecco para poner en marcha proyectos de diversidad e inclusión bajo el modelo de #DiversidadSinEtiquetas.

Mediante proyectos de cocreación y colaborativos, la Fundación Adecco lucha contra la exclusión social, ayudando a construir empresas más inclusivas y a reducir barreras corporativas.

1.935

EMPRESAS HAN
CONTRATADO
PERSONAS EN RIESGO
DE EXCLUSIÓN

A través de nuestra actividad principal de prospección del mercado laboral y diálogo con empresas para encontrar oportunidades laborales, en el año 2015 hemos incrementado nuestras cifras de inclusión, generando un 15% más de empleos respecto al año 2014.

La inclusión de personas en riesgo de exclusión se ha realizado en **1.935 empresas** que han confiado en la Fundación Adecco para dar respuesta a su demanda de selección.

Esta cifra supone un incremento del 26% respecto a 2014.

163

JORNADAS DE
SENSIBILIZACIÓN Y
DIÁLOGO CON
EMPRESAS

Las Jornadas de Sensibilización, Formación y Diálogo dirigidas a diferentes grupos de interés ayudan a generar un cambio cultural en la empresa.

En el año 2015 hemos realizado 40 desayunos de trabajo y 123 jornadas en las que hemos contado con colaboradores con discapacidad para formar y concienciar en las empresas.

Hemos realizado un total de 163 jornadas realizadas con 97 empresas y 14 instituciones públicas en las que han participado 2.758 personas.

2.652

EMPRESAS
ASESORADAS EN
DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN

2.652 empresas han recibido asesoramiento por parte del equipo de expertos de la Fundación Adecco. Las diferentes áreas de especialización han realizado un total de 5.117 acciones para asesorar al tejido empresarial en España

Estas acciones de asesoramiento se llevan a cabo en materia de cumplimiento legal, inclusión de profesionales en riesgo de exclusión, estrategias de diversidad y comunicación social.

222

EMPRESAS CON
PROYECTOS PARA
EMPLEADOS Y
FAMILIARES

Un total de 222 empresas han puesto en marcha acciones de orientación, sensibilización y asesoramiento para empleados y familiares de dichas empresas. El Plan Familia o Plan Aflora para ayudar a empleados y/o familiares con discapacidad.

Estas iniciativas ayudan a construir empresas inclusivas y sensibles a la discapacidad, apoyando el cambio cultural en la empresa.

11

PROYECTOS DE
INNOVACIÓN Y
DESARROLLO

La innovación, el desarrollo de tecnologías accesibles y el avance de los modelos sociales de diversidad e inclusión son esenciales para la Fundación Adecco.

En el año 2015 hemos desarrollado 8 cátedras de investigación en tecnologías accesibles con Universidades, hemos participado en dos proyectos de innovación con soluciones inclusivas: los Lab de Talentum y el proyecto #TecnologíaParaTodos para personas con autismo, así como una cátedra sobre responsabilidad corporativa y diversidad.

13

INFORMES Y
ESTUDIOS SOBRE
EMPLEO, RSC Y
DIVERSIDAD

Nuestro conocimiento, expertise y contacto directo con el contexto social nos permiten analizar las tendencias de empleo de las personas en riesgo de exclusión y las políticas y estrategias empresariales de diversidad, inclusión y responsabilidad corporativa.

Asimismo estos informes nos permiten dar voz a las personas en riesgo de exclusión, generando diálogo y conciencia social.

En 2015 hemos realizado 13 informes que han generado 298 impactos en medios, que nos ayudan en la misión de concienciación y diálogo social

68

PROYECTOS DE
INTERVENCIÓN
LOCAL

En el año 2015 hemos realizado una inversión de 885.333,76 euros en 68 proyectos locales de inclusión laboral.

Estas alianzas en red con partners sociales nos permiten tener un mayor acercamiento a problemáticas de exclusión muy específicas, en las que es necesaria la especialización que ofrecen diferentes entidades del tercer sector.

Mediante la inversión en proyectos sociales de ámbito local, incrementamos nuestra huella e impacto social.

Inclusión laboral

PROGRAMA DE EMPLEO PARA PERSONAS
EN RIESGO DE EXCLUSIÓN.

“CREEMOS QUE EXISTE UN TRABAJO PARA CADA
PERSONA Y POR ELLO
TRABAJAMOS PARA ENCONTRARLO”

RESULTADOS DE INCLUSIÓN 2015

6.230
EMPLEOS
GENERADOS

#GrandesProfesionales

3.016

PERSONAS CON
DISCAPACIDAD

753

MUJERES VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO
Y/O CON RESPONSA-
BILIDAD FAMILIAR NO
COMPARTIDA

1.083

PERSONAS
MAYORES DE
45 AÑOS

1.378

PERSONAS EN
RIESGO DE
EXCLUSIÓN

78.144

PERSONAS QUE
HAN ACUDIDO A
LA FUNDACIÓN
ADECCO

19.744

PERSONAS
ATENDIDAS

59.807

ACCIONES PARA
LA BÚSQUEDA DE
EMPLEO

2.664

PLANES
FORMATIVOS

30.818

ACCIONES DE
INTERMEDIACIÓN
LABORAL

1.935

EMPRESAS
INTEGRADORAS

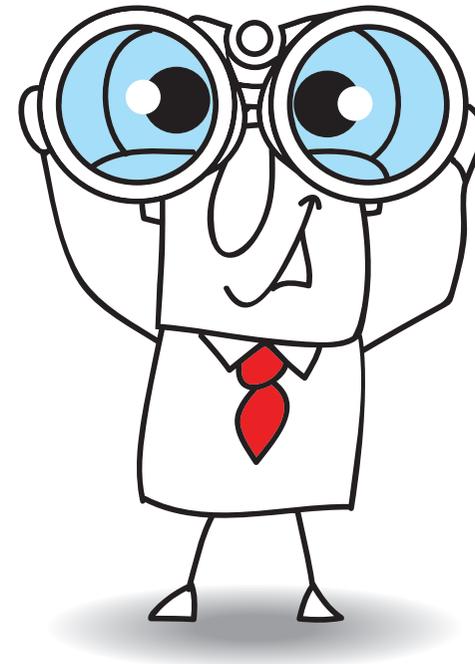
RESULTADOS DE INCLUSIÓN 2014-2015

	2014	2015
Personas inscritas	63.871	78.144
Personas atendidas	18.708	19.744
Acciones de acompañamiento	50.338	59.807
Planes Formativos	647	2.664
Empleos	5.161	6.230
Personas con Discapacidad	2.859	3.016
Personas mayores de 45 años	870	1.083
Mujeres con resp. familiares no compartidas y/o víctimas	782	753
Personas en riesgo de exclusión	650	1.378

*NOTA ACLARATORIA

El proceso de atención de una persona parada de larga duración y en riesgo de exclusión social presenta múltiples complejidades que hacen que la incorporación al mercado laboral generalmente se produzca de forma sostenible en el medio plazo fruto de un trabajo personalizado.

Línea Azul: Empoderamiento de las personas



El proceso de inclusión de la Fundación Adecco está consolidado y profesionalizado gracias a:

- 1 Expertise adquirido durante los últimos 16 años trabajando con personas en riesgo de exclusión social.
- 2 Trayectoria y expertise del Grupo Adecco, como líder Mundial en selección y gestión de recursos humanos.

Fases en el proceso de inclusión laboral

En 2015 se han invertido 112.960 horas directas en el proceso de inclusión laboral, a través de 6 fases analizadas y optimizadas año a año para hacerlas más eficientes y eficaces. En este proceso, intervienen de manera directa un equipo de 64 consultores expertos.

ACOGIDA

La atención inicial de las personas que acuden a la Fundación Adecco para encontrar empleo es crítica. Los valores de nuestro equipo y la vocación social definen nuestra acogida. En esta fase se antepone a la persona frente al profesional, tratando de crear empatía con las realidades sociales a las que nos enfrentamos.

En 2015 se ha incrementado un 19% la demanda de empleo a través de la Fundación Adecco, alcanzando la suma de 78.144 candidatos inscritos en nuestro portal.

Canales de reclutamiento de la Fundación Adecco:

- 16 delegaciones
- Portal de empleo fundacionadecco.es
- Redes sociales (Twitter Empleo / LinkedIn)
- Asociaciones partners de Fundación Adecco



ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO

Definición

Es el conjunto de acciones realizadas con personas desempleadas, encaminadas a incrementar su empleabilidad e inclusión laboral. Estas acciones se realizan en base a factores estructurales, competenciales y psicosociales. Por la actividad social de la Fundación Adecco y el perfil de nuestros beneficiarios, los factores psicosociales adquieren gran importancia.

Es la fase con mayor especialización y en la que mayores recursos se invierten. Un equipo de 64 consultores realizan acciones para orientar, acompañar y responsabilizar al demandante de empleo en el proceso de búsqueda.

La Fundación Adecco divide el proceso de orientación para el empleo en 3 fases y 12 acciones:

Análisis y diagnóstico

A1. Entrevista inicial

Durante la entrevista inicial, los consultores analizan la información aportada en la ficha de acogida y en el CV, y recaban información sobre aspectos personales, competenciales, actitudinales y sobre las redes y el entorno social del beneficiario.

Este análisis nos permite determinar el grado de empleabilidad del candidato, definiendo los criterios de intervención más adecuados para el mismo.

A2. Entrevista por competencias

Tras la entrevista inicial, se pasa un test de competencias y se organiza una entrevista para llevar a cabo un diagnóstico de las actitudes y aptitudes del candidato respecto a la demanda del mercado de trabajo. En base a este análisis se hace mayor hincapié en aquellas competencias laborales críticas.

A3. Información del mercado laboral

Ofrecemos información al demandante de empleo sobre las tendencias del mercado de trabajo, la demanda laboral y las alternativas de inclusión.

A4. Autoconocimiento: [Conocerse / Aclararse]

En esta fase se ayuda al beneficiario a realizar un autodiagnóstico mediante el que se identifican sus fortalezas y debilidades, así como la identidad profesional.

Itinerario personalizado de inclusión

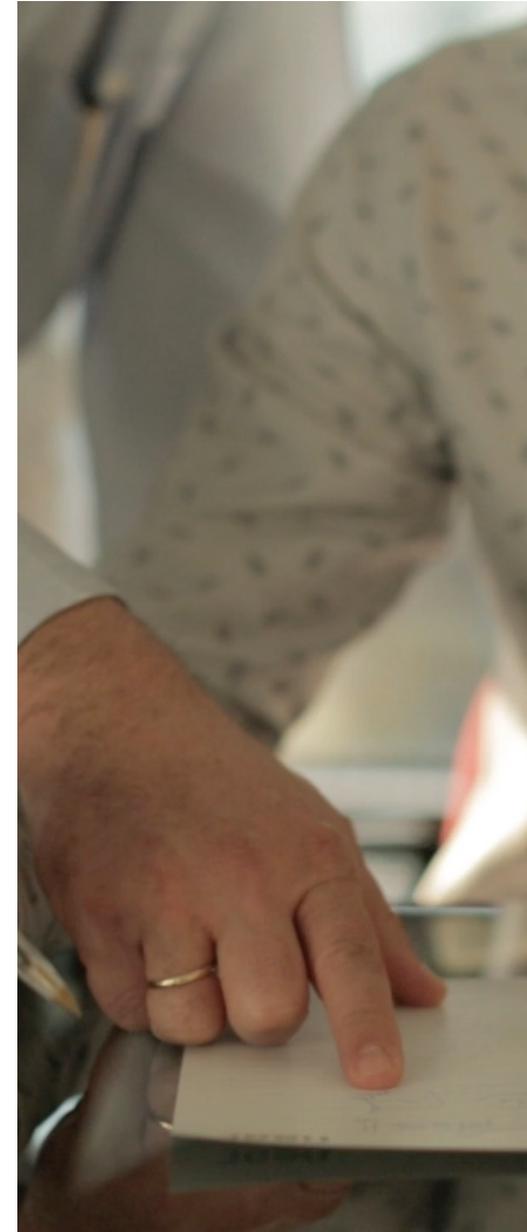
El Itinerario Personalizado de Inserción (IPI) consiste en una serie de acciones para que el trabajador en paro mejore su empleabilidad y se reincorpore al mercado laboral.

A1. Objetivo profesional

Tras el análisis de las competencias personales y profesionales, la transmisión de la realidad del mercado laboral y el autoconocimiento, se ayuda al beneficiario a definir el objetivo profesional en el corto, medio y largo plazo.

A2. Diseño del Itinerario Laboral

Con la información obtenida en la primera fase se diseña, junto



64

CONSULTORES
DE ORIENTACIÓN

19.744

PERSONAS
ORIENTADAS

59.807

ACCIONES DE
ORIENTACIÓN

↑6%

INCREMENTO DE ACCIONES
RESPECTO A 2014



con el beneficiario, el proyecto personal o itinerario personalizado que responde a los objetivos profesionales para conseguir el objetivo final: la inclusión laboral.

A3. Entrevistas o tutorías de orientación individual

Son conversaciones organizadas con el fin de profundizar en la situación del candidato y así poder aconsejarle y orientarle. Es el elemento que mayor personalización aporta a la orientación laboral y la que mayor actividad genera al equipo de consultores de la Fundación Adecco.

A4. Orientación para la búsqueda activa de empleo (BAE)

Son acciones específicas, individuales o grupales, que se enmarcan dentro de las Técnicas o Habilidades para Buscar Empleo.

Estos talleres siguen principalmente las siguientes temáticas relacionadas con la búsqueda de empleo:

1. El proceso de selección
2. Mercado laboral: oferta y demanda
3. Planificación de la Búsqueda de Empleo.
4. Elaboración del Curriculum Vitae.
5. Internet, redes sociales y portales de empleo.
6. El networking en el proceso de búsqueda de empleo
7. La entrevista de empleo.

A5. Competencias emocionales o personales

Atención personalizada o grupal en la que involucramos activamente al candidato, guiándole hacia su autoconocimiento y desarrollo de competencias emocionales o personales que le ayudarán en la búsqueda de empleo.

A6. Formación para el empleo

Proporcionamos al candidato los conocimientos necesarios para optimizar el proceso de búsqueda de empleo. Esta fase se complementa con formación en competencias clave, técnicas, laborales y otras habilidades para el empleo.

A7. Intermediación y prospección laboral

Acciones que tienen por objeto poner en contacto a empresas y candidatos para su inclusión. En esta fase es fundamental la prospección del mercado laboral para detectar ofertas.

Seguimiento

Esta etapa es la que consolida el proceso de inclusión de un candidato en riesgo de exclusión de la Fundación Adecco. El seguimiento se realiza tanto con el candidato como con la empresa, para verificar que el desempeño está siendo satisfactorio para ambos.

Enseñamos a las personas a buscar empleo

ORIENTACIÓN LABORAL: GUÍAS PARA EL EMPLEO

Guías para la búsqueda de empleo

La creciente demanda de empleo nos obliga a incrementar nuestros esfuerzos en el desarrollo de herramientas y recursos de orientación laboral, que nos permitan extender nuestra orientación más allá de la atención directa. Esta Guías favorecen la búsqueda activa de empleo por parte de los usuarios de la Fundación Adecco.

En el año 2015 hemos diseñado 2 Guías de Orientación para la búsqueda activa de empleo:

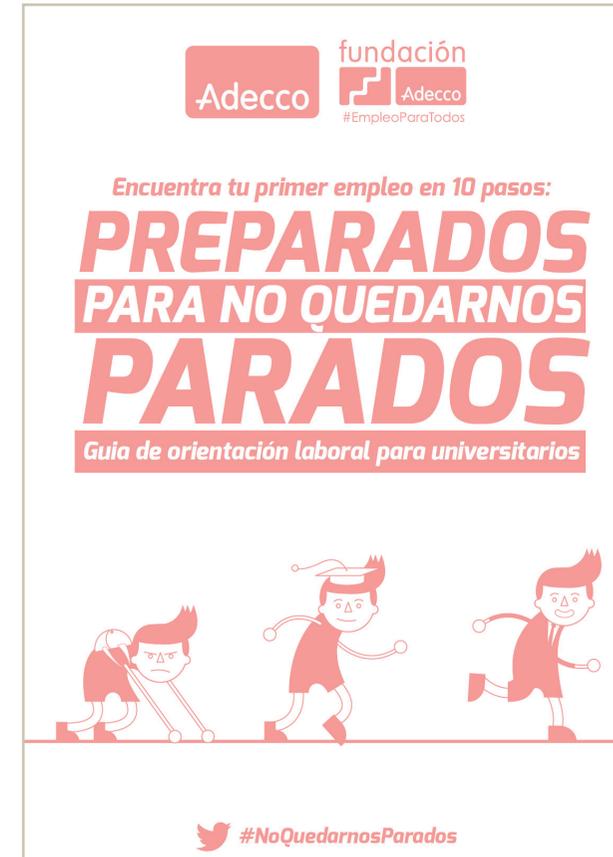
Estas publicaciones completan una colección de Guías y recursos para buscar empleo y normalizar la diversidad:

- Guía Diferentes sobre diversidad
- 3.285 días para ser feliz
- 15 años, 15 consejos para buscar empleo.
- Guía #TuEdadEsUnTesoro
- Guía #NoQuedarnosParados



Guía #TuEdadEsUnTesoro

Se trata de un decálogo gratuito con 10 claves infalibles para que los mayores de 45 años encuentren el trabajo que están buscando.



Guía #NoQuedarnosParados

Adecco y la Fundación lanzamos en octubre una guía bajo la premisa «Preparados para no quedarnos parados» con diez consejos para ayudar al universitario a encontrar su primera experiencia profesional.



BUENA PRÁCTICA:

“DEL TALLER OCUPACIONAL AL EMPLEO”

No es imposible, pero si más complicado. Las personas con discapacidad intelectual se encuentran con más barreras a la hora de encontrar un empleo.

Por esa razón, en la Fundación Adecco hemos puesto en marcha un proyecto cuyo fin es desarrollar las competencias laborales de los beneficiarios de centros ocupacionales, asociaciones o entidades que trabajan la formación e inclusión laboral de personas con discapacidad mental o intelectual.

Tras una fase de análisis inicial, cada uno de los beneficiarios de este proyecto inicia un itinerario de empleo que incluye acciones y actividades que le permitirán integrarse en el mercado laboral.

Tipos de acciones

Voluntariado

Las actividades de voluntariado ayudan a las personas con discapacidad intelectual a desarrollar competencias sociales y comunicativas que, en el corto o medio plazo, pueden ayudarles a encontrar un empleo.

Formación

Cursos y talleres de formación que les permitan adquirir los conocimientos y técnicas necesarios para el desarrollo de una actividad profesional.

Los mediadores y coordinadores de los centros ocupacionales también reciben la formación necesaria para disponer de una visión real del mercado e integración laboral.

Resultados

La puesta en marcha de este proyecto ha permitido que, durante 2015, un total de 75 personas se hayan beneficiado de 504 actividades. Igualmente, 10 personas han sido integradas al mercado laboral.



75

BENEFICIARIOS

504

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y
ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO

10

EMPLEOS
GENERADOS

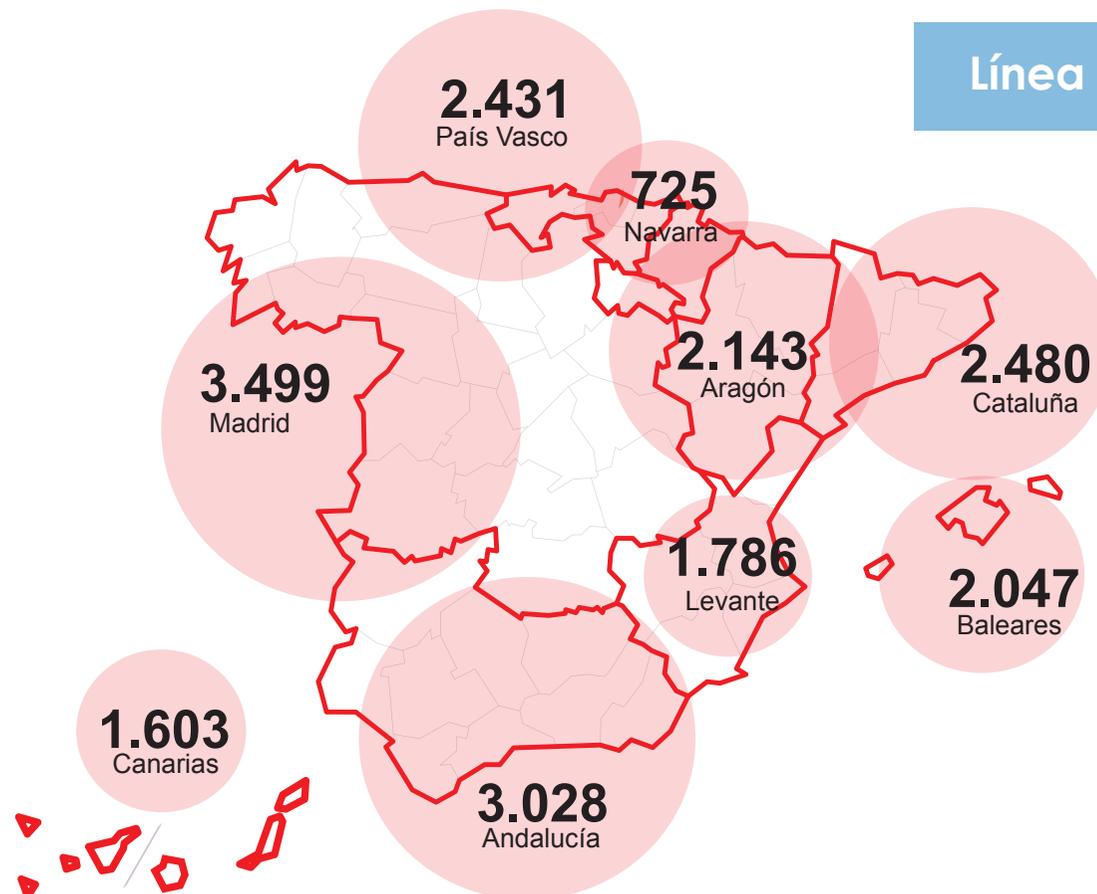
Resultados de Orientación 2015

Personas orientadas en el año 2015 por zonas regionales y por programas de atención.

Resultados de orientación 2015

TOTALES

#GP con discapacidad	9.583
#GP mayores de 45 años	4.125
#GP mujeres en riesgo de exclusión	2.352
Otros #GP en riesgo de exclusión	3.684
Total	19.744



#Grandes Profesionales	
CON DISCAPACIDAD	
Andalucía	1877
Aragón	732
Balears	371
Canarias	1.058
Cataluña	1.523
Levante	1.020
Madrid	2.024
Navarra	327
País Vasco	651
Total	9.583

#Grandes Profesionales	
DE +45 AÑOS	
Andalucía	511
Aragón	834
Balears	298
Canarias	299
Cataluña	516
Levante	178
Madrid	331
Navarra	201
País Vasco	957
Total	4.125

#Grandes Profesionales	
MUJERES EN RIESGO	
Andalucía	147
Aragón	147
Balears	1.293
Canarias	106
Cataluña	25
Levante	192
Madrid	260
Navarra	17
País Vasco	163
Total	2.352

#Grandes Profesionales	
EN EXCLUSIÓN	
Andalucía	493
Aragón	430
Balears	85
Canarias	140
Cataluña	416
Levante	396
Madrid	884
Navarra	180
País Vasco	660
Total	3.661

PLAN DE FORMACIÓN 2015:

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Cursos, becas y posgrados

Complementos formativos para desarrollar competencias técnicas que responden al objetivo de fortalecer el perfil del candidato, incrementando su empleabilidad mediante conocimientos necesarios para acceder a determinadas posiciones profesionales.

FORMACIÓN PARA BUSCAR EMPLEO

Talleres de empleo

Preparamos a las personas para realizar una búsqueda activa de empleo. A través de talleres individuales y grupales, el candidato adquiere conocimientos para afrontar con éxito la búsqueda de empleo. En estos talleres se trabajan todas las fases del proceso de búsqueda de empleo.

COMPETENCIAS LABORALES

Capacitación profesional / Unidos

Aprender a trabajar es fundamental. Con aquellas personas sin experiencia profesional, desarrollamos programas de formación en la propia empresa con conocimientos teórico-prácticos para proporcionar al beneficiario conocimientos generales sobre el mundo empresarial y específicos sobre determinadas funciones profesionales.

COMPETENCIAS CLAVE PARA EL EMPLEO

Plan Familia

Durante las etapas educativa, formativa y prelaboral, las personas tienen que adquirir las competencias clave para realizar el tránsito a la vida laboral. El Plan Familia es el programa más integral en el que se desarrollan estas competencias.

HABILIDADES PRELABORALES

#TodosIguales

#TodosIguales es un programa de formación mediante el que se desarrollan habilidades prelaborales y actitudes fundamentales para la inclusión y el empleo. Estas formaciones no convencionales se apoyan en el conocimiento, valores, habilidades y actitudes aportados por voluntarios de empresas.

PLAN DE FORMACIÓN 2015:

Las carencias formativas, la inadecuación de las competencias de los candidatos con las exigencias del mercado laboral y la desactualización, son las principales barreras que encuentran nuestros beneficiarios para la búsqueda de empleo.

Durante el año 2015, se han formado 5.756 personas en riesgo de exclusión, realizando un total de 2.664 acciones formativas.

Una vez analizadas las expectativas profesionales, competencias, habilidades, necesidades o carencias formativas de los candidatos, y con el conocimiento de la demanda laboral, se proponen acciones formativas compensatorias y complementarias que favorezcan la mejora de su empleabilidad.

Estas formaciones se llevan a cabo a través de 6 programas formativos:

1. Cursos, becas y postgrados.
2. Talleres para la búsqueda de empleo
3. Planes de capacitación profesional (PCPs)
4. Competencias clave: Plan familia.
5. Proyecto Unidos
6. Habilidades prelaborales: #TodosIguales

Cursos, becas y postgrados (competencias técnicas)

La formación para el desarrollo de competencias técnicas da respuesta, principalmente, a candidatos con baja cualificación (cursos básicos) o por el contrario a profesionales con un alto nivel de cualificación (becas /estudios de postgrado).

En el año 2015 han participado en cursos técnicos un total de 677 personas en 850 formaciones. En cuanto a becas y posgrados, hemos financiado la formación de 7 personas.

Plan de Capacitación Profesional (PCPs)

Los Planes de Capacitación Profesional (PCPs) son planes formativos que se desarrollan en el propio entorno laboral de las empresas, como complemento a itinerarios de empleo en los que se detectan carencias que pueden ser compensadas mediante formación práctica y experiencia profesional.

A través de estos planes formativos, los beneficiarios se introducen en el entorno laboral para poner en práctica conocimientos adquiridos en la formación profesional, universitaria o no reglada.

2.664

ACCIONES
FORMATIVAS

5.756

PERSONAS
FORMADAS

850

FORMACIONES
TÉCNICAS

71

TALLERES DE
EMPLEO

62

PLANES DE
CAPACITACIÓN

1.398

PLANES FORMATIVOS EN
COMPETENCIAS CLAVE

283

HABILIDADES
PRELABORALES

PLAN FAMILIA

Programa de orientación mediante el que ayudamos a que las personas con discapacidad puedan alcanzar su máximo desarrollo personal, social y profesional gracias a un acompañamiento personalizado y multidisciplinar.

Especialistas en inclusión laboral orientan y asesoran al beneficiario y a su entorno familiar, mediante un plan de acompañamiento e intervención personalizado que responde a sus principales necesidades.

Objetivo del Plan Familia

Mediante este Programa se desarrollan desde las primeras edades competencias y habilidades que permiten a las personas con discapacidad incrementar su autonomía y empleabilidad, para que en un futuro puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral y de esta forma integrarse en la sociedad y en el mercado laboral.

Etapas de intervención

Diagnóstico (Primer mes)
 Atención temprana (0-6 años)
 Educación. Niñez (6-12 años)
 Educación. Adolescencia (12-17 años)
 Formación. (18-23 años)
 Etapa prelaboral (23-26 años)
 Integración laboral (26-35 años)
 Desarrollo profesional (35-45 años)
 Madurez Profesional (45-65 años)

Trabajamos con niños, jóvenes y adultos con discapacidad para proporcionarles las competencias necesarias para tener una vida autónoma e independiente a través del empleo.

Especialistas en Inclusión Laboral

Un equipo de 30 psicólogos, pedagogos y terapeutas ocupacionales acompañan al beneficiario y a su entorno familiar, coordinando la intervención de más de 1.167 expertos de carácter multidisciplinar a través de un plan de acompañamiento personalizado.

Plan de acompañamiento

El Plan de Acompañamiento es personalizado para cada beneficiario de Plan Familia, según su edad y características personales, proponiendo acciones que complementen su desarrollo desde las primeras edades, su integración social, su formación y su incorporación al mercado laboral.

Coordinación multidisciplinar

Los consultores y expertos de la Fundación Adecco coordinan el trabajo de expertos en áreas multidisciplinarias y valoran la evolución del candidato, proponiendo acciones para dar continuidad al proceso de integración social y laboral.

Autonomía, ocupación e integración laboral

La intervención de los consultores de Plan Familia, según el perfil y características de cada beneficiario, tiene como principal objetivo proporcionar 1) autonomía y autodeterminación; 2) ocupación e 3) inclusión laboral.

¿Qué trabajamos a través del Plan Familia?

- Diagnóstico
- Atención temprana
- Lucha contra la sobreprotección
- Terapias compensatorias
- Autonomía, independencia y autodeterminación
- Adaptaciones y refuerzos educativos.
- Formación
- Respiro familiar
- Orientación y asesoramiento para familias
- Competencias clave
- Formación para el empleo
- Orientación laboral
- Intermediación laboral
- Evaluación y reorientación de recursos
- Seguimiento del beneficiario



Generación de empleo

En el año 2015 **80 beneficiarios** del Plan Familia han conseguido un empleo. Tras 13 años trabajando con personas bajo la metodología del Plan Familia y la visión del medio-largo plazo, en el año 2015 hemos observado un crecimiento exponencial del 40% respecto al año 2014.

Estos datos evidencian la importancia de trabajar con las personas con discapacidad desde edades tempranas.



ESCUELA PLAN FAMILIA

Escuela Plan Familia

La Escuela Plan Familia es un espacio de formación, orientación, encuentro y diálogo dirigido a beneficiarios de Plan Familia y a su entorno familiar y social.

Contexto

Los beneficiarios de Plan Familia tienen inquietudes naturales y comunes que surgen a nivel biológico, social y psicológico y que se van manifestando a lo largo del proceso de maduración y desarrollo. En muchas ocasiones el entorno familiar también necesita formación para poder resolver de forma adecuada las dudas de sus familiares con discapacidad.

Misión

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

Objetivos generales

1. Favorecer la creación y mantenimiento de un clima familiar equilibrado que potencie las relaciones positivas de todos los miembros del núcleo familiar.
2. Potenciar la participación de las familias y aprender de las experiencias de otros y de la pro-

pia, generando una red de apoyo positivo.

3. Dotar a las familias de la información especializada acorde a sus necesidades, que permita fomentar el desarrollo evolutivo de sus hijos así como la educación en la empleabilidad dentro del marco familiar.

4. Mejorar la calidad de vida las personas con discapacidad en el ámbito familiar.

Resultados de actividad 2015

En el año 2015 se han llevado a cabo 19 talleres en la Escuela Plan Familia para 175 participantes en los que se han tratado los siguientes temas:

- Taller de ocupación y empleo
- Sexualidad y discapacidad
- El sistema educativo
- Emociones, Familia y Discapacidad
- Taller de abuelos
- Patrimonio protegido
- Taller de equinoterapia
- Asertividad y empatía
- Alfabetización
- Redes sociales
- Actividades lúdico terapéuticas



MARCOS

“A Marcos le encanta el fútbol. Tú lo ves en la cara, ves la felicidad que tiene en su cara cuando está jugando al fútbol. Para él representa algo que comparte con la gente. Es, quizá, lo que más le guste en este mundo.

Es un niño muy cariñoso, muy observador. Le encanta preguntar para saber. Tiene una pequeña discapacidad intelectual y hace que necesite muchos apoyos y refuerzos. Y en este sentido, el Plan Familia nos ha servido de mucha ayuda, no sólo por las terapias que realizamos sino por la implicación personal de la gente de la Fundación Adecco. Nos ayudan a encontrar lo mejor para él. Ha mejorado mucho durante este año, y eso a nosotros nos ha generado mucha tranquilidad.

Todo el trabajo que realizamos con Marcos va encaminado a un objetivo muy claro: que Marcos sea feliz y sea lo más autónomo posible. Y creo que vamos en el buen camino.

Jose, el papá de Marcos.

CONCHITA

Hace dos años detectaron a Conchita un cáncer de lengua. Salió de la operación sin poder hablar ni comer sólidos y con poca movilidad en el cuello. Comenzó a trabajar con el Plan Familia.

“Cuando oí hablar del Plan Familia yo estaba en una situación bastante grave, muy desanimada. Sobre todo, había tocado fondo. Me pasaba la mayor parte del día intentando recuperarme, pero no lo conseguía.

En esos momentos necesitaba dos cosas: volver a hablar como antes y recuperarme psicológicamente. A través del Plan Familia comencé a trabajar estas dos vías. He vuelto a hablar y la emocional...estoy en ello. Soy una luchadora y el haber pasado un cáncer lo que te hace es tener ganas de seguir luchando cada día.”

Conchita ha recuperado la movilidad, el habla y su puesto de trabajo.

#TODOSIGUALES: FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO

#Todosiguales es un programa de formación no reglada y no convencional diseñado con la metodología del Voluntariado Corporativo. A través de este programa de formación, se proporcionan competencias básicas a personas en riesgo de exclusión para incrementar su empleabilidad.

En este programa aprovechamos el talento y competencias profesionales de voluntarios de empresas, para definir planes formativos basados en competencias clave para acceder al mercado laboral.

OBJETIVOS

Candidatos

Competencias clave

Reforzar en las personas aquellas competencias clave y actitudes indispensables para acceder a un empleo.

Autonomía personal. Mejora de la autonomía personal y/o empleabilidad.

Inclusión laboral. Mejorar la empleabilidad del beneficiario y favorecer su inclusión laboral en empresas ordinarias.

Empresas

#Todosiguales apoya la estrategia de sensibilización en la empresa, reduciendo el desconocimiento de la discapacidad, eliminando prejuicios y estereotipos, movilizando a los empleados por una causa social y desarrollando competencias de liderazgo inclusivo y valores sociales.

EL PAPEL DEL VOLUNTARIO

Los voluntarios tienen un papel activo en el proceso de inclusión de una persona en riesgo de exclusión, entrando en contacto con su contexto y siendo un agente de cambio y transformación social.

TIPOS DE ACCIONES

Talleres prelaborales

Actividades formativas que tienen el objetivo de proporcionar habilidades y competencias profesionales básicas. El contenido de estos talleres responde a itinerarios de empleo según las competencias del equipo de voluntarios.

Ej. Orientación en vocaciones profesionales (cocina, jardinería, manipulado, imprenta, costura...), taller de ofimática, taller de redes sociales, manejo del dinero,...

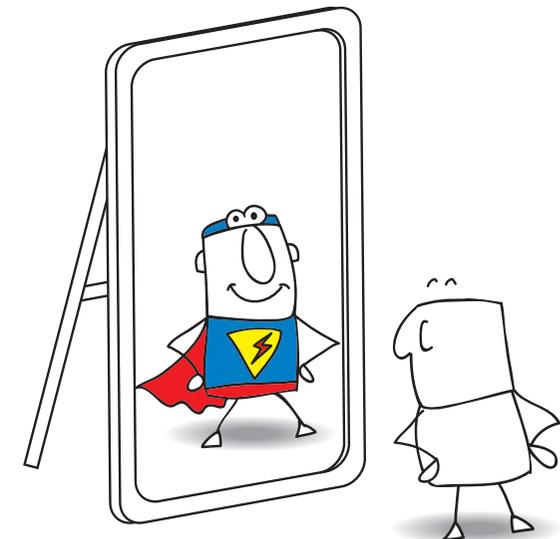
Formación para el empleo

Talleres y actividades dirigidas a preparar al beneficiario para iniciar un proceso de búsqueda de empleo. En estos talleres el equipo de voluntarios se encarga de trasladar su experiencia y orientar en la búsqueda activa de empleo.

Ej. Talleres de CV, Entrevista, Dress for Success, #RedesParaElEmpleo, Internet,...

Mentoring

A través del mentoring, se busca un compromiso y vinculación más estrecha entre voluntario y beneficiario. El voluntario se convierte en mentor de una persona en riesgo de exclusión, apoyándole en la búsqueda de empleo.



283
ACCIONES
FORMATIVAS

4.433
VOLUNTARIOS

3.615
BENEFICIARIOS

46
EMPRESAS
COLABORADORAS

PROYECTO UNIDOS

Discapacidad en la Universidad española 2015

Según la “Guía de Atención a la Discapacidad 2016” el número de estudiantes con discapacidad matriculados en las universidades españolas durante el curso académico 2015-2016 ha disminuido hasta las 20.695 personas.

Este dato supone un descenso del 4%, respecto al total de estudiantes con discapacidad matriculados en el curso 2014-2015, que eran 21.577 alumnos. Esto se traduce en 882 universitarios con discapacidad menos, respecto al curso anterior, según la ‘Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad 2015’.

De acuerdo con los datos básicos del último Informe del Sistema Universitario Español (2014-2015), el total de estudiantes en las universidades era de 1.532.728. Comparando este dato con el recogido en la “Guía de Atención a la Discapacidad” de Fundación Universia, el curso académico 2015-2016 se registró un total de 20.695 estudiantes universitarios con discapacidad, lo que se traduce en un 1,3% del total de matriculados en las universidades españolas.

Mentoring en la Universidad

El Proyecto Unidos es un programa de orientación que se inició a finales de 2013, en el que Universidad y empresa unen su conocimiento, recursos y experiencia para acompañar, orientar y preparar a los estudiantes con discapacidad durante su etapa académica y su acceso al mercado laboral.

A través de esta iniciativa queremos crear una universidad inclusiva que promueva la participación y el acceso de estudiantes con discapacidad a la formación en igualdad de condiciones, y así adquirir las competencias necesarias para incorporarse al mercado laboral.

En el año 2015 se han incorporado 3 Universidades al proyecto y 7 empresas. De esta forma, un total de 10 Universidades y 27 empresas, están apoyando la iniciativa, en la que 42 estudiantes con discapacidad han recibido mentoring y orientación.

Universidades

Universidad Autónoma de Madrid,
 Universidad Politécnica de Madrid
 Universidad Carlos III de Madrid
 Universidad Rey Juan Carlos
 Universidad de Castilla la Mancha
 Universidad de Alcalá.
 Universidad Pública de Navarra
 Universidad de Valencia
 Universidad Politécnica de Valencia
 Universidad de Deusto

Empresas comprometidas

Adecco	Gas Natural Fenosa
Asefa	GSK
Atos	Indra
Alten	Grupo Mahou San Miguel
Bausch+Lomb	JYSK
BMC Software	Philips
Bombardier	Red Eléctrica de España
Cadagua	Orange
Capgemini	Siemens
Copasa	Patentes Talgo
Det Norske Veritas (DNV-GL)	INSA
Airbus Group	Fujitsu
Everis	Seguros Santalucía
	Schneider Electric

20.695

ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS
 CON DISCAPACIDAD
 CURSO 2015-2016

1,3%

REPRESENTACIÓN DE
 ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS
 CON DISCAPACIDAD

27

EMPRESAS

10

UNIVERSIDADES

42

ESTUDIANTES
 (MENTEES)

RESULTADOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

¿Qué es la intermediación laboral?

La intermediación es una acción fundamental en el proceso de inclusión laboral de una persona en riesgo de exclusión social.

Consiste en crear y facilitar vías de comunicación entre las dos partes implicadas en un proceso de selección: el candidato de la Fundación Adecco y la empresa que busca profesionales.

Intermediación con nuestros #GrandesProfesionales

Durante toda la fase de orientación laboral conocemos y profundizamos en el perfil de las personas, con el objetivo de realizar de forma correcta la intermediación con la empresa.

La responsabilidad del candidato

En el proceso de intermediación con la empresa, la Fundación Adecco implica al beneficiario responsabilizándole de la búsqueda de ofertas

de empleo que se ajusten al objetivo profesional definido en la fase de orientación.

De esta forma, hacemos que el beneficiario no dependa del consultor de la Fundación Adecco para alcanzar el éxito en el proceso de inclusión.

Puestos Diana

En intermediaciones muy dirigidas y definidas en un itinerario de empleo, el Consultor de la Fundación Adecco elabora, conjuntamente con el beneficiario, el listado de empresas diana y determina las principales vías para realizar prospección laboral.

Entrevista de empleo

Una vez cerrada la entrevista con la empresa, en aquellos casos que sea necesario, se prepara con el beneficiario la entrevista y se dan pautas básicas para acompañarle durante el proceso de selección.

Intermediación con la empresa

Presentación, difusión y posicionamiento del programa de empleo

El éxito de la intermediación depende de la difusión y posicionamiento de nuestro programa de empleo. Por ello, existe una actividad muy intensa del equipo comercial y del equipo de consultores de selección para dar a conocer nuestro programa de empleo. De esta forma conseguimos que las empresas cuenten con nosotros como fuente de reclutamiento.

La prospección laboral

El equipo de la Fundación Adecco está en contacto continuo con los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, para detectar oportunidades de trabajo para personas con especial vulnerabilidad.

El equipo de consultores que realizan el proceso de intermediación llevó a cabo en el año 2015 un total de 1.573 visitas a empresas. Sin duda, la actividad y contacto continuo con ellas es crítico para asegurar el éxito en el proceso de inclusión.

1.572

VISITAS DE PROSPECCIÓN

30.818

ACCIONES DE INTERMEDIACIÓN

1.835

OFERTAS GESTIONADAS

Durante el año 2015 las ofertas se han detectado principalmente a través de 3 tipos de acciones de prospección laboral:

1. Visitas a empresas por parte del equipo de inclusión de la Fundación Adecco. (1.572 visitas de prospección en 2015)

2. Antena de empleo. Búsqueda de ofertas a través de portales de empleo, metabuscadores (reunen varios portales de empleo) y redes sociales (LinkedIn y Twitter principalmente).

3. Red de contactos. El equipo de consultores aprovecha su propia red de contactos, la del Grupo Adecco, la interna de Fundación y el diálogo continuo con el candidato en búsqueda activa para detectar ofertas de empleo.

La oferta de empleo: análisis de puesto

Una vez detectada la oferta y antes de que se produzca la intermediación, el consultor de la Fundación Adecco realiza una pormenorizada toma de perfil con el objetivo de recopilar y analizar la información sobre el puesto de trabajo.

La propuesta

La intermediación laboral con la empresa se produce según tres situaciones:

1. Respuesta a vacantes. El consultor recibe, por parte de las empresas una necesidad de contratación y se presenta al candidato que más se ajusta al perfil requerido por la empresa.

2. Trabajo proactivo según ofertas activas

El consultor revisa las ofertas publicadas por la empresa en los diferentes portales de empleo de cara a poder presentar candidatos.

3. Propuesta activa según perfil del candidato

Contactamos, a través de la prospección, con empresas para enviarles aquellos candidatos susceptibles de ser contratados (por perfil profesional o por experiencia en el sector), sin haber recibido ninguna necesidad de contratación.

José Luis tiene una cardiopatía, discapacidad orgánica que no le impide ser feliz en su trabajo. Es empleado de Gas Natural Fenosa, y trabaja como operador de despacho en el DOCE, en el departamento de Eólica.

Su incorporación a GNF, es fruto de un proceso de selección con la Fundación Adecco, noticia que recibió con una alegría inmensa, pues era el cambio que necesitaba en su vida.

Para él, el trabajo es un aspecto fundamental, pues comprobar que lo realiza de manera satisfactoria, hace que se sienta realizado y vaya a trabajar todos los días con una sonrisa.

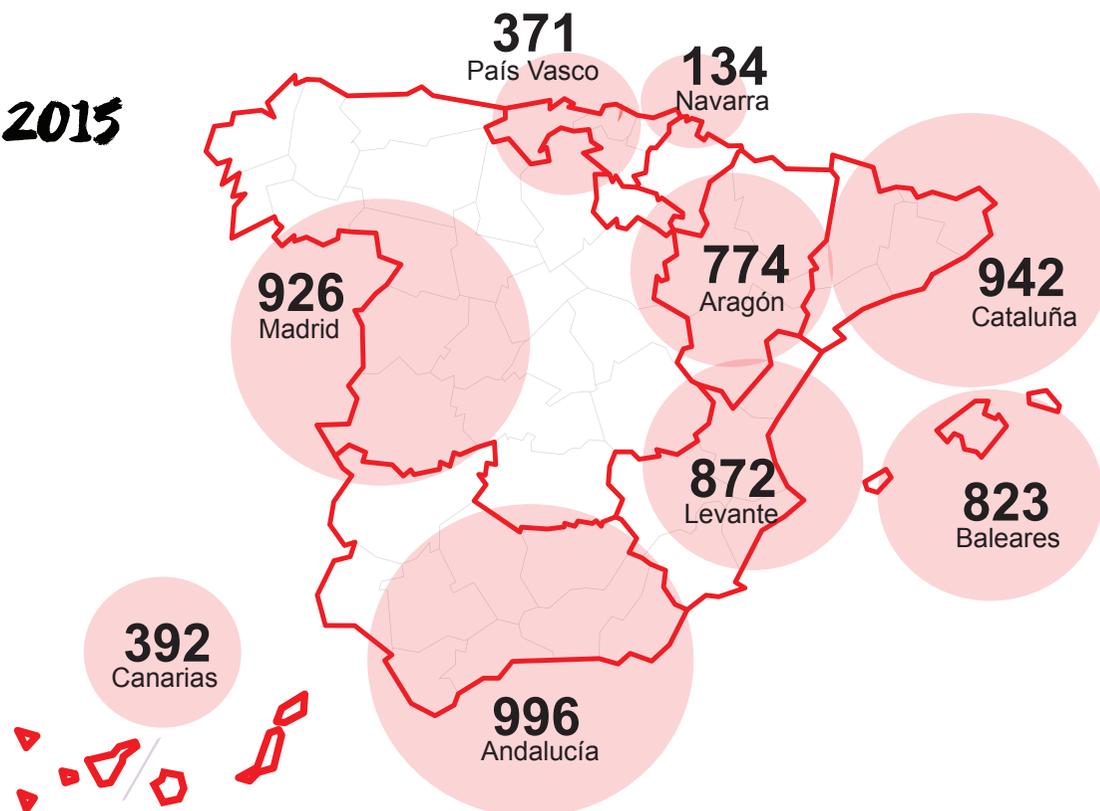
Resultados de Generación de empleo 2015

Empleos generados en el año 2015 por zonas regionales y por programas de atención

Resultados de formación 2015

TOTALES

#GP con discapacidad	3.016
#GP mayores de 45 años	1.083
#GP mujeres en riesgo de exclusión	753
Otros #GP en riesgo de exclusión	1.378
Total	6.230



#GrandesProfesionales CON DISCAPACIDAD	
Andalucía	664
Aragón	254
Baleares	92
Canarias	215
Cataluña	509
Levante	501
Madrid	498
Navarra	98
País Vasco	185
Total	3.016

#GrandesProfesionales DE +45 AÑOS	
Andalucía	64
Aragón	222
Baleares	313
Canarias	26
Cataluña	171
Levante	68
Madrid	97
Navarra	24
País Vasco	98
Total	1.083

#GrandesProfesionales MUJERES EN RIESGO	
Andalucía	45
Aragón	40
Baleares	359
Canarias	102
Cataluña	10
Levante	93
Madrid	74
Navarra	4
País Vasco	26
Total	753

#GrandesProfesionales EN EXCLUSIÓN	
Andalucía	223
Aragón	258
Baleares	59
Canarias	49
Cataluña	252
Levante	210
Madrid	257
Navarra	8
País Vasco	62
Total	1.366

Programas de empleo financiados

PROGRAMAS DE EMPLEO CON LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PLAN BBVA-FUNDACIÓN ADECCO

OBRA SOCIAL LA CAIXA

PROYECTO PLAN FP/ DISCAPACIDAD –
BANKIA

MUJER 2020

PROGRAMAS CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROGRAMA	ENTIDAD	BENEFICIARIOS
Intermediación laboral (Agencia de colocación)	Servicio Catalán de Empleo	100
PIMEI Zaragoza 2014	INAEM Aragón	90
Acercando al Empleo	Instituto de la Mujer	75
Progresía 2014	Servicio Canario de Empleo	60
Plan de acompañamiento, Formación y adquisición de competencias	Excmo. Ayuntamiento de La Laguna	45
Servicio de orientación para el empleo Bilbao	Servicio Vasco de Empleo	1.057
Servicio de orientación para el empleo San Sebastián	Servicio Vasco de Empleo	938
PEXP PEDRES 2015	Servicio Balear de Empleo	150
Incluye Las Palmas	Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas	9
Por la Integración Laboral de la Mujer Alicante 2015	Generalitat Valenciana	20
Por la Integración Laboral de la Mujer Valencia 2015	Generalitat Valenciana	25
Fomento RSC	Generalitat Valenciana	*
Escuela de Familia Comunidad Valenciana	Generalitat Valenciana	1
Juntos por el empleo	Excmo. Ayuntamiento de Málaga	5
Plan de acompañamiento, Formación y adquisición de competencias	Excmo. Ayuntamiento de La Laguna	45
Inserción Sociolaboral	Excmo. Ayuntamiento de Pamplona	15
Orientación e Inserción SOC	Servicio Catalán de Empleo	30
Jornada de alto nivel sobre Diversidad Corporativa	Real Patronato de la Discapacidad	*

* Proyecto consistente en organización de jornadas

PROGRAMAS CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2015

Somos una entidad que colabora activamente con la Administración Pública, desarrollando Programas Experimentales de Empleo y otros proyectos relacionados con nuestra misión fundacional.

Estamos en contacto continuo con los Servicios Regionales de Empleo y el Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) aportando a la sociedad y a comunidades regionales y locales nuestros recursos, conocimiento, experiencia y capital humano.

La colaboración con la Administración Pública se dirige principalmente a fomentar la inclusión laboral de aquellas personas de nuestra sociedad que se encuentran en riesgo de exclusión social. Damos respuesta y apoyamos la labor pública liderada por los diferentes organismos del Estado.

Resultados 2015

En el año 2015 hemos participado en 19 proyectos e iniciativas con la Administración Pública, a través de la cual hemos atendido a 2.695 personas con un presupuesto total de 651.305 euros.

19	2.695	651.305€
PROYECTOS CON LA AAPP	ATENDIDAS EN PROGRAMAS PÚBLICOS	PRESUPUESTO 2015

La Fundación Adecco es entidad colaboradora de:



PROGRAMAS DE EMPLEO ESPECÍFICOS

PLAN DE EMPLEO BBVA- FUNDACIÓN ADECCO

BBVA

Programa de empleo para personas que han perdido su única vivienda como consecuencia de un lanzamiento judicial. A través de esta iniciativa la Fundación Adecco ayuda a que las personas encuentren estabilidad socioeconómica a través del empleo.

Desde que empezara la crisis en el año 2008 se han destruido millones de puestos de trabajo que han ocasionado serias dificultades en la economía doméstica de las familias españolas. Las deudas asfixian y el desempleo desespera, agravando una situación que resulta insostenible.

Por este motivo, el empleo es la única alternativa que tienen miles de familias en nuestro país para normalizar su situación socioeconómica tras haber perdido la vivienda.

Resultados de atención 2013-2015

Desde 2013, la Fundación Adecco, a través del **Plan de Empleo BBVA - Fundación Adecco**, ha atendien-

do, a **1.484 familias (1.068 durante 2015)** a través de un plan de empleo personalizado. Dichas familias son clientes del BBVA que han perdido la vivienda como consecuencia de un procedimiento judicial o que tenían dificultades para el pago como consecuencia de carecer de un empleo o por tener un empleo precario.

Generación de empleo

Gracias al **Plan de Empleo BBVA - Fundación Adecco** hemos conseguido que un 57% de los beneficiarios del plan hayan encontrado trabajo tras años alejados del mercado laboral, provenientes de sectores muy deprimidos por la crisis, como la construcción, con las prestaciones sociales agotadas y tras haber perdido su única vivienda.

“El empleo es la única alternativa que tienen miles de familias en nuestro país”

Francisco Mesonero, Director General de la Fundación Adecco

1.484

FAMILIAS ATENDIDAS
2013-2015

1.068

FAMILIAS ATENDIDAS
2015

57%

GENERACIÓN
DE EMPLEO



PROGRAMAS DE EMPLEO ESPECÍFICOS

OBRA SOCIAL LA CAIXA



Obra Social "la Caixa"

OBRA SOCIAL
LA CAIXA

La Fundación Adecco colabora con la Obra Social La Caixa mediante la realización de proyectos de inserción sociolaboral para personas que se encuentran en riesgo de exclusión.

Inserción sociolaboral

La Fundación Adecco ha colaborado, un año más, con la Obra Social "La Caixa", a través de 7 proyectos de orientación laboral para sectores de la población que encuentran más dificultades en su acceso al empleo: personas con discapacidad, mujeres mayores de 45 años, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género.

En este proyecto se ha orientado a 192 personas en Alicante, Málaga, Sevilla, Valencia, Zaragoza, Tarragona, Madrid y Pamplona.

BENEFICIARIOS	ENTIDAD	ATENDIDOS
Personas con discapacidad	Obra Social La Caixa Andalucía	30
Mujeres víctimas de violencia de género	Obra Social La Caixa Valencia	30
Personas en riesgo de exclusión	Obra Social La Caixa Zaragoza	27
Personas con discapacidad	Obra Social La Caixa Madrid	30
Mayores de 45 años y personas con discapacidad	Obra Social La Caixa Tarragona	30
Personas con discapacidad	Obra Social La Caixa Alicante	30
Mujeres víctimas de violencia de género	Obra Social La Caixa Pamplona	15

PROGRAMAS DE EMPLEO ESPECÍFICOS

PROYECTO PLAN FP – DISCAPACIDAD

Bankia

La Fundación Adecco colabora con Bankia en un Programa de integración laboral dirigido a estudiantes de Formación Profesional con discapacidad apoyándoles mediante orientación e intermediación laboral. Esta iniciativa apoya la estrategia FP Dual + liderada por Bankia.

Misión

A través de este programa queremos crear entornos de FP inclusivos y ofrecer a los estudiantes con discapacidad apoyo y recursos que les permitan, durante la etapa académica, adquirir las competencias necesarias para integrarse en el mercado laboral y desarrollarse profesionalmente.

Visión

El programa nace con la visión de convertirse en un programa de referencia nacional para todos los estudiantes de FP con discapacidad.

BENEFICIARIOS	HISTÓRICO	2015
Atendidos	10.146	2.481
Formados	679	76
Intermediados	6.276	1.532
Integrados	1.974	410

En colaboración con el proyecto de Bankia:

FP DUAL+

PROGRAMAS DE EMPLEO MUJER 2020

MUJER 2020

Este proyecto de generación de empleo y concienciación social ha tenido como objetivo contribuir a la integración laboral de mujeres en riesgo de exclusión social y a la eliminación de estigmas que dificultan su acceso al mercado laboral.

El proyecto Mujer 2020 se ha sumado a la Misión de empleo de la Fundación Adecco y a nuestros objetivos fundacionales, contribuyendo de esta forma a un objetivo mayor y global: la igualdad de oportunidades para todas las personas de acceder al empleo, independientemente de condiciones personales y sociales.

Beneficiarias del Plan 2020

Hemos atendido a 50 mujeres en riesgo de exclusión en las siguientes situaciones:

- Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas.
- Víctimas de violencia de género.
- Mujeres mayores de 45 años paradas de larga duración o sin formación.
- Mujeres inmigrantes.
- Mujeres con discapacidad.

Objetivos del Programa

Favorecer la integración sociolaboral a través de orientación laboral, formación, intermediación y prospección a empresas, facilitando las herramientas necesarias para que se pueda realizar una búsqueda de empleo de manera autónoma y efectiva.

Itinerario de empleo

Consultores expertos han diseñado itinerarios de empleo personalizados para cada beneficiaria, así como actividades grupales que les han proporcionado un grado de autonomía personal suficiente y los recursos necesarios para una búsqueda activa de empleo, enseñándoles a gestionar su tiempo y recursos de una manera organizada, eficiente y eficaz.

Formación grupal

Partiendo del perfil de las beneficiarias del programa y como parte del itinerario laboral, hemos definido una formación grupal que ha permitido mejorar las expectativas laborales de las beneficiarias. De esta formación se han beneficiado 15 mujeres.

Resultados

- Hemos diseñado itinerarios de empleo personalizados y actividades enfocadas a la búsqueda de empleo para 50 mujeres en riesgo de exclusión
- Se ha trabajado con todas las beneficiarias durante 2015 hasta conseguir los resultados propuestos y esperados.
- De las 50 beneficiarias del programa, 44 ya han encontrado empleo.
- Formación. 15 beneficiarias han cursado una formación de Auxiliar de Geriatria para poder facilitarles el acceso al empleo.
- Taller de imagen personal. Se proporcionó a las 50 beneficiarias la vestimenta adecuada para su primera entrevista de trabajo, recibiendo asesoramiento práctico para elegirla.
- Hemos finalizado con el seguimiento de cada beneficiaria del proyecto, garantizando el apoyo en la conservación del empleo o la búsqueda de uno nuevo.

50

MUJERES
ATENDIDAS

44

MUJERES HAN
ENCONTRADO EMPLEO

15

PERSONAS FORMADAS
AUXILIAR DE GERIATRÍA

4

TALLER DE
IMAGEN PERSONAL

#DiversidadSinEtiquetas

APOSTAMOS POR EL TALENTO DE LAS PERSONAS
COMO PRINCIPAL FUENTE DE DIVERSIDAD PARA LAS EMPRESAS

Línea Roja: trabajamos por una Empresa Inclusiva

Para hacer frente a la exclusión social es fundamental trabajar con las empresas, creando entornos laborales y empresariales inclusivos en los que nuestros #GrandesProfesionales no encuentren barreras para acceder y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones.

Planes estratégicos de Diversidad e Inclusión

Nuestros proyectos de diversidad e inclusión se implantan según la estrategia de la empresa en el corto, medio y largo plazo, su visión de la Responsabilidad Corporativa y su aplicación a la política de Recursos Humanos.

La integración de forma transversal de la comunicación y el diálogo con sus grupos de interés generan un impacto social que se traduce en una mejora de la reputación corporativa.

Fases de actuación

Para poner en marcha proyectos de inclusión y diversidad con empresas, la Fundación Adecco cuenta con una metodología avanzada basada en 3 fases necesarias para integrar a nuestros #GrandesProfesionales: 1. Compromiso corporativo; 2. Cambio Cultural y Normalización; 3. Inclusión laboral.



PLANES ESTRATÉGICOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN [BASADOS EN LA #DIVERSIDAD SIN ETIQUETAS]

1

CUMPLIMIENTO LEGAL

LGD RD 1/2013

2

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Generación de empleo / Inclusión
Diversidad e igualdad
Cambio cultural
Compromiso con el empleado

3

RECURSOS HUMANOS

Diversidad corporativa e inclusión
Voluntariado corporativo y acción social
Gestión del talento
Indicadores de RRHH: clima, identidad y orgullo
Valores corporativos

4

COMUNICACIÓN Y MKT. DE RRHH

Diálogo con grupos de interés
Sensibilización y concienciación
Reputación corporativa

5

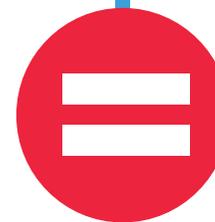
REPUTACIÓN CORPORATIVA

Employer branding
Reputación interna
Reputación externa

FASES DE ACTUACIÓN



COMPROMISO CORPORATIVO



CULTURA Y NORMALIZACIÓN



SELECCIÓN E INCLUSIÓN

ASESORAMIENTO Y CUMPLIMIENTO LEGAL

El equipo de consultores de la Fundación Adecco ha realizado 2.699 acciones de asesoramiento e intercambio de buenas prácticas con 1.686 empresas para implantar y promocionar la puesta en marcha de políticas y programas de inclusión laboral y diversidad corporativa. Estos resultados se han conseguido gracias al contacto con los Servicios Públicos de Empleo, la especialización en materia de integración laboral y el conocimiento de la normativa vigente.

Áreas de asesoramiento:

- Cumplimiento de la LGD (Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social).
- Inclusión laboral.
- Diversidad corporativa.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Ayudas y bonificaciones a la contratación.
- Daño corporal.
- Certificado de discapacidad.
- Políticas de empleo.

Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD)

El primer paso para poner en marcha estrategias de Diversidad e Inclusión es asegurar el cumplimiento de la ley.

La Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) es la refundición en un único texto legal que regulariza, aclara y armoniza 3 normas: la LISMI, la LIONDAU (2003) y la Ley de Infracciones y Sanciones (2007), que hasta el año 2014 eran las principales disposiciones legales de carácter general vigentes en España concebidas para atender los derechos de las personas con discapacidad.

Según la Ley General de Discapacidad, en su artículo 42.1, aquellas empresas públicas y privadas que emplean a 50 o más trabajadores (cómputo total de empleados) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%).

Gestión de la medida alternativa

Gracias al expertise en inclusión de personas con discapacidad en la Fundación Adecco asesoramos a las empresas en el cumplimiento de la Ley. Contamos con un equipo experto en LGD que asesora y gestiona la tramitación del certificado de excepcionalidad y la medida alternativa.

Donación

La Fundación es una entidad receptora de la medida alternativa para el cumplimiento de la ley en aquellos casos en los que se concede el Certificado de Excepcionalidad.



1.686

EMPRESAS ASESORADAS
EN CUMPLIMIENTO LEGAL

2.699

ACCIONES DE
ASESORAMIENTO

COMPROMISO

El primer paso para crear o potenciar un modelo de diversidad e inclusión en las empresas es contar con el compromiso corporativo.

En el año 2015, el proyecto social de la Fundación Adecco ha contado con el compromiso de 309 empresas que han confiado en el modelo de la Fundación Adecco. Estas empresas, a través de su compromiso con la diversidad y la inclusión, han apoyado el proyecto de la Fundación Adecco.

*Gracias por
vuestro
compromiso*

309

EMPRESAS
COMPROMETIDAS

2.652

EMPRESAS ASESORADAS
EN ESTRATEGIAS
DE DIVERSIDAD

5.117

ACCIONES DE
ASESORAMIENTO

ABELLÓ LINDE S.A.
ACCIONA, S.A.
ADIDAS ESPAÑA SA
AERNNOVA ANDALUCIA ESTRUCTURAS AERONAUTICAS SAU
AGENCAIXA SA
AGILENT TECHNOLOGIES SPAIN, SL
AGREDA AUTOMOVIL SA
AGROPAL
AGRUPACION GUINOVART OB
AGUAS DEL HUESNA, S.L.
AIR NOSTRUM LINEAS AEREAS DEL MEDITERRANEO SA
AIRBUS
AIRGRUP SL
ALJUAN, S.L.
ALLEN FARMACEÚTICA
ALLIANZ GLOBAL CORPORATE & SPE
ALTAMIRA ASSET MANAGEMENT
ALTEN SOLUCIONES, PRODUCTOS, AUDITORIA E
AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA SL
ANDROID INDUSTRIES ZARAGOZA SL
ANGEL IGLESIAS S.A.
ANGELINI FARMACEUTICA
ANTIGUO AMARA SL
ARCELORMITTAL
ASHLAND CHEMICAL HISPANIA, S.L
ASNOR
ASNORTE S.A AGENCIA DE SEGUROS
ASOC. CULTURAL GRUPO DE EMPRESA DE COMPAÑIA SEVILLANA DE ELECTRICIDAD SA
ASTELLAS PHARMA S.A
AT LEAST SA
ATEXIS SPAIN SL
ATLANTIC COPPER
ATLAS
AURRENAK, S.COOP.
AVANT TARJETA
AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN EL GRANDE
AZKARAN
BAHIA BIZKAIA GAS
BALEARIA EUROLÍNEAS MARÍTIMAS S.A.,
BANCA MARCH SA.
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.
BANKIA
BANKINTER, S.A.
BANTIERRA
BAUSCH&LOMB S.A.
BDO AUDITORES S.L.
BECKMAN COULTER
BMC SOFTWARE DISTRIBUCIÓN
BOFROST SAU
BOMBARDIER EUROPEAN HOLDINGS S.L.

BOMBARDIER EUROPEAN INVESTMENTS
BOOMERANG TV, S.A.
BP OIL ESPAÑA S.A
BRENNTAG QUÍMICA
BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO
BURDINOLA SDAD. COOP. LIMITAD
BUSINESS INTERNATIONAL GARLIC, S.L.
CABLES DE COMUNICACIONES
CADAGUA S.A
CAIXA RENTING
CAIXABANK
CAJA DE INGENIEROS SOCIEDAD COOPERATIVA DE CREDITO
CAJA RURAL CENTRAL S.C.C.
CAJA RURAL DEL SUR S COOP DE CREDITO
CAPGEMINI ESPAÑA S.L
CARESTREAM HEALTH SPAIN
CARGILL SLU
CARRERAS GRUPO LOGISTICO SA
CASH LEPE
CATALANA DE SEGURETAT I
CEMEX
CEPSA COMERCIAL PETROLEO SAU
CEPSA E.P., SOCIEDAD ANONIMA
CHEMTROL PROYECTOS Y SISTEMAS
CHIP AUDIVISUAL
CHOCOLATES VALOR SA
CISCO SYSTEMS
CLAVE INFORMÁTICA, S.L.
CMD AEROPUERTOS CANARIOS
COBRE LAS CRUCES
COLEGIO NUESTRA SEÑORA DEL VALLE
COLEGIO MAYOR OLARAIN SL
COLEP NAVARRA
COMPAIGNE FRANCAISA D'ASSURANCE
COMPAÑIA ESPAÑOLA DE PRETOLEOS SAU
CONFECTIONARY HOLDING, S.L
COOK ESPAÑA, S.A.
CORSAN-CORVIAM CONSTRUCCION SA
CUSHMAN & WAKEFELD
DAIMLER
DANA AUTOMOCION
DANONE, S.A.
DERMOFARM SA
DET NOSKE VERITAS
DEXISIBERICA SOLUCIONES INDUSTRIALES SAU
DIVERSEY ESPAÑA
DIVERSEY ESPAÑA SERVICES
DOMINION DIGITAL
DR FRANZ SCHNEIDER SAU
EADS CASA ESPACIO SL
EADS CONSTRUCCIONES AERONAUTICAS

EMPRESAS COMPROMETIDAS 2015

EDWARDS LIFESCIENTES SL
 EMPRESA CARBONIFERA DEL SUR SA
 EMPRESA MUNICIPAL DE ABASTECIMIENTO Y SA-
 NEAMIENTO DE GRANADA, S.A.
 EMPRESA PUBLICA PARA LA GESTION DEL TURISMO
 Y DEL DEPORTE DE ANDALUCIA SA
 ENAGAS
 ENDESA GENERACIÓN
 ENDESA INGENIERIA SL
 EQUIPO IVI S.L.
 ERICSSON ESPAÑA SA
 ERICSSON NETWORK SERVICES SL
 ERNST & YOUNG
 ESPECIALIDADES ELÉCTRICAS LAUSAN, SAU
 ESPECIALIDADES LUMINOTECNICAS SA
 ESTAMPACIONES METALICAS Y TRANSFORMADOS
 INDUSTRIALES
 ETEVE QUIMICA SA
 EUOFRED S.A.
 EUSKALTEL
 EVO BANCO S.A.U
 EYM INSTALACIONES, S.A.
 FACTORIA PLURAL
 FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA SA
 FCC AQUALIA S.A
 FCC INDUSTRIAL E INFRESTRUCTURAS ENERGETI-
 CAS S.A.U.
 FERROVIAL AGROMAN SA
 FESTO
 FINANMADRID
 FIRA INTERNACIONAL DE BARCELONA
 FOOTLOCKER
 FREMAP
 FRESON DE PALOS
 FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS S.A
 FULCRUM PLANIFICACION ANALISIS Y PROYECTO
 FUNDACIÓN CAJASOL
 FUNDACION ESPERANZA PERTUSA
 FUNDACION GAIKER
 FUNDACION INSTITUTO DE CIENCIA
 FUNDACION IVI
 FUNDACION SANDO
 FUNDACIÓN TEKNIKER
 GALPEST PETROGAL ESTACIONES DE SERVICIO
 S.L.U
 GARNICA PLYWOOD
 GAS GALICIA SDG, S.A.
 GAS NATURAL CEGAS, S.A.
 GAS NATURAL INFORMATICA, S.A.
 GAS NATURAL MADRID SDG
 GAS NATURAL SDG, S.A.
 GLAXO S.A.
 GLAXO WELLCOME SA

GLOBAL BUSINESS TRAVEL
 GLOBAL POWER GENERATION
 GLORIA THALASSO & HOTELS
 GN ANDALUCIA
 GN CAST. LA MANCHA, S.A.
 GN CASTILLA LEON, S.A.
 GN COMERCIALIZADORA, S.A.
 GN DISTRIBUCION SDG S.A.
 GN SERVICIOS SDG, S.A.
 GNF ENGINEERING, S.L.U.
 GNF GENERACIÓN SLU
 GNF INGENIERÍA Y DLLO. GENERACIÓN
 GNF RENOVABLES, S.L.U.
 GOLDCAR IBÉRICA S.A
 GRANITE SERVICES
 GRUPO ALIMENTARIO CITRUS, SLU
 GRUPO AYESA
 GRUPO DISTRIBUIDOR GARAU S.L.
 GRUPO GARNICA PLYWOOD,S.A.
 GRUPO GENERALI ESPAÑA AIE
 HAYA REAL ESTATE SL
 HDI GERLING INDUSTRIE VERSICHERUNG AG SUCUR-
 SAL EN ESPAÑA
 HENKEL IBERICA
 HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO,
 S.C.L.
 HEWLETT-PACKARD ESPAÑOLA, S.L.
 HEWLETT-PACKARD PROCESOS
 HILTI ESPAÑOLA
 HOLCIM
 HP CONSULTORIA Y APLICACIONES
 HP OUTSOURCING ESPAÑA
 IBERDROLA GENERACION ESPAÑA SOCIEDAD ANO-
 NIMA
 IBERDROLA CLIENTES S.A
 IBERDROLA GENERACION
 IBERDROLA INGENIERIA Y CONSTRUCCION, S.A.
 IBERDROLA INMOBILIARIA
 IBERDROLA, S.A.
 ICE CREAM FACTORY CO MAKER SA
 IDESA PARFUMS
 IMPRESS DISEÑO IBERIA, S.A.
 IMTECH SPAIN S.L.
 INAPA ESPAÑA DISTRIBUCION DE PAPEL SA
 INDRA SOFTWARE LABS SL
 INGENIERIA Y ECONOMIA DEL TRANSPORTE
 INGETEAM POWER TECHNOLOGY
 INSTITUCION FERIAL DE MADRID
 INTEC AIR
 INTER PARTNER ASSISTANCE SA
 INVERSIOS BANCO
 INYCOM
 ISOFT SANIDAD, S.A.

ISOLUX INGENIERIA
 ITESAL SL
 IVECO ESPAÑA S.L
 JOSE MIGUEL POVEDA S.A.
 JYSK DBL IBERIA, S.L.U
 KAEFER SERVICIOS INDUSTRIALES
 KEYSIGHT TECHNOLOGIES SPAIN
 KÍA MOTORS IBERIA S.L.
 LA ESTRELLA SA DE SEGUROS Y REASEGUROS
 LA FABRICA DE LA TELE
 LABAQUA SA
 LABORATORIO STADA
 LABORATORIOS DR ESTEVE SA
 LABORATORIOS INTERNACIONALES QUINTON, S.L.
 LAFORMATA SERVICIOS Y GESTIONES SL.
 LANIK I SOCIEDAD ANONIMA
 LATEXCO ESPAÑA SAU
 LEASE PLAN SERVICIOS, S.A
 LEICA
 LINDE MEDICA SLU
 LOGISLAND S.A.
 LOPESAN ASFALTOS Y CONSTRUCCIONES,S.A
 M TORRES DISEÑOS INDUSTRIALES S.A.U
 MAHOJ, S.A.
 MAIER NAVARRA SL
 MAKRO AUTOSERVICIO MAYORISTA S.A.
 MANAGEMENT HOTELERO PIÑERO
 MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS SA
 MARTINEZ LORIENTE SA
 MAVE AERONÁUTICA
 MAVE CALIDAD SL
 MITSUBISHI MATERIALS ESPAÑA SA
 MONDO IBERICA
 MONDO TUFTING S.A.
 MSC TERMINAL VALENCIA SAU
 MUNDIPHARMA PHARMACEUTICALS, SL
 MUTUA NAVARRA
 NAVEGACION Y SERVICIOS AEREOS CANARIOS
 NESTLE PURINA PETCARE
 NEUMATICOS SOLEDAD, S.L.
 NEXTEL, S.A.
 NOATUM CONTAINER TERMINAL VALENCIA SA.
 NORTHGATE ESPAÑA RENTING
 OBRA SOCIAL NTRA SRA DEL CARMEN
 OBRASCON HUARTE LAIN, S
 OHL CONCESIONES, S.A.U.
 OHL INDUSTRIAL S.L
 OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO ENERGY, S.A.
 OPTIMI SPAIN
 ORANGE CATALUNYA XARXES DE TELECOMUNICA-
 CIONS SA
 ORANGE ESPAGNE DISTRIBUCION

EMPRESAS COMPROMETIDAS 2015

ORANGE ESPAGNE SA
 ORANGE ESPAÑA SERVICIOS DE TELEMARKETING
 PATENTES TALGO SL
 PENIBETICA DE BEBIDAS
 PEPE JEANS SL
 PFIZER GEP S.L.U.
 PFIZER SL
 PHILIPS IBERICA SA
 PHONAK IBERICA S.A
 PIERBURG
 PLASTICOS ROMERO, S.A.
 POLYONE ESPAÑA
 PRAXAIR ESPAÑA S.L.U
 PROMA HISPANIA
 R N B SL
 RED ELECTRICA DE ESPAÑA
 RIBEREBRO
 RIJK ZWAAN IBERICA, S.A.
 S.A.T. NICOLASES
 SACOVA CENTROS RESIDENCIALES
 SA DE OBRAS Y SERVICIOS
 SA TRABAJOS Y OBRAS SAT
 SADA
 SAICA
 SAINT GOBAIN VICASA
 SAKANA SOCIEDAD COOPERATIVA
 SALVESEN LOGÍSTICA
 SAMPOL COMUNICACIONES
 SAMPOL INGENIERIA Y OBRAS, S.A.
 SAN MIGUEL FABRICA DE CERVEZAS SLU
 SCHINDLER, SA
 SCHNEIDER ELECTRIC ESPAÑA, SA
 SCHNEIDER ELECTRIC IT SPAIN SL
 SCHOTT SOLAR SL
 SDAD VASCONGADA DE PUBLICACIONES
 SERIKAT CONSULTORIA E INFORMÁTICA
 SG DISTRIBUCION CONSTRUCCION SL
 SIDERÚRGICA SEVILLANA
 SIEMENS POSTAL PARCEL&AIRPORT LOGISTICS,
 S.L.U
 SISTEMA A DOMICILIO SD 2000
 SMITHKLINE BEECHAM, S.A.
 SMITHLINE BECHAM FARMA
 SMURFITT KAPPA ESPAÑA
 SOCIETE GENERALE
 SOGETI ESPAÑA S.L.U
 SPANISH INTOPLANE SERVICES SL
 SRG GLOBAL LIRIA, S.L.U
 SUEZ ENVIRONNEMENT ESPAÑA, S.L.
 TAISA LOGISTICS
 TECNOCONFORT, S.A
 TECNOLOGIAS AVANZADAS INSPIRALIA S.L.

TELVENT
 TELVENT ENERGIA SA
 TELVENT SERVICIOS COMPARTIDOS SA
 TENNECO AUTOMOTIVE IBERICA SA
 TERMINALES CANARIOS
 THYSSENKRUPP ELEVADORES SL
 TOTAL TERMINAL INTERNATIONAL ALGECIRAS
 TOUR EUROPEO
 TOYOTA CITY SL.
 TRADIA HOTEL
 TRANSFORMADORA DE ETILENO AIE
 TRAVELCLICK EUROPE SL
 TV PUBLICA DE CANARIAS
 UBE CHEMICAL EUROPE SA
 UBS BANK
 UNIDAD EDITORIAL INFORMACION DEPORTIVA SLU
 UNIÓN FENOSA DISTRIBUCIÓN, S.A.
 UNIVERSIDAD LOYOLA ANDALUCÍA
 URIA MENENDEZ ABOGADOS SLP
 URSA INSULATION
 VERIFICACIONES INDUSTRIALES DE ANDALUCIA
 SA
 VF JEANSWEAR ESPAÑA, SL
 VIDACAIXA SA
 VIDEOREPORT CANARIAS SA
 VIÑAS DEL VERO SA
 WELLNESS TELECOM
 YESOS IBERICOS
 ZABALA INNOVATION CONSULTING
 ZALAIN TRANSFORMADOS
 ZOETIS SPAIN SLU

GENERACIÓN DE ENTORNOS INCLUSIVOS: CAMBIO CULTURAL / NORMALIZACIÓN

LUCHAMOS CONTRA LOS **PREJUICIOS Y LAS ETIQUETAS** PARA CREAR EMPRESAS INCLUSIVAS

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL *Sensibilización / concienciación*

El diálogo y la comunicación con los grupos de interés de la empresa es fundamental para favorecer el cambio cultural. Estos cambios culturales generalmente se producen en el medio plazo mediante un proceso de diálogo continuo. En el año 2015 hemos trabajado estos plans con 150 empresas para generar entornos inclusivos.

FORMACIÓN

Formación en diversidad e inclusión

Para eliminar prejuicios y luchar contra el desconocimiento formamos a departamentos estratégicos de la empresa en diversidad, liderazgo inclusivo, trato adecuado e inclusión laboral. Estas formaciones son impartidas por expertos en Diversidad e Inclusión laboral pertenecientes al equipo de la Fundación Adecco.

SENSIBILIZACIÓN

Lucha contra los prejuicios

Una de las grandes barreras para asegurar el éxito en la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión es luchar contra los prejuicios, la indiferencia, el miedo, desconocimiento y discriminación. A través de acciones de sensibilización con empleados y otros grupos de interés derribamos todas estas barreras sociales que existen en las empresas.

CAMBIO CULTURAL/NORMALIZACIÓN

COMUNICACIÓN

Y DIALOGO

*Cambiar
Transformar
Dialogar
Reflexionar
Opinar
Informar
Construir*

SENSIBILIZACIÓN EN LA EMPRESA

Nuestro objetivo es que las empresas estén preparadas para aceptar la diversidad, que sean un espacio en el que cualquier persona pueda aportar su talento sin enfrentarse a limitaciones físicas o a prejuicios y estereotipos.

CAMPAÑAS SOCIALES Y STORYTELLING

Desarrollamos campañas de concienciación, sensibilización y diálogo social que apoyan y refuerzan nuestra misión del #EmpleoParaTodos. Desarrollamos campañas internas con empresas colaboradoras y campañas globales con múltiples partners empresariales.

RELACIÓN CON LOS MEDIOS

La relación de la Fundación Adecco con periodistas e influencers, nos permite informar, influir, sensibilizar y dar notoriedad a nuestra misión fundacional. Es, junto con las redes sociales y nuestros blogs, el principal altavoz corporativo.

REDES SOCIALES

Las redes sociales se han convertido en un vehículo fundamental para dialogar con nuestros #GrandesProfesionales, con las empresas y con la sociedad en general, favoreciendo la transparencia de nuestro discurso y potenciando el cumplimiento de nuestra misión fundacional.

No le Pongas género, ponle talento

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

El día 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer. Como cada año, la Fundación Adecco quiere ser al altavoz para promover la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres y brindar apoyo a las mujeres en riesgo de exclusión con las que trabajamos en nuestros programas de empleo.

Bajo el hashtag #EmpleoParaTodas y en formato vídeo, la campaña de 2015 ponía en valor a hombres y mujeres anónimos, de distintas edades, nacionalidades, generaciones, con discapacidad o sin ella. Cada uno de estos rostros anónimos, cada una de estas personas, traían consigo un mensaje que transmitir a la sociedad: las competencias y habilidades personales no se miden por el género, sino por el talento.

La campaña contó con el apoyo de ocho empresas que ayudaron a difundirla a través de sus canales de comunicación: **Cepsa, Confectionary Holding, GSK, Henkel, Orange, Red Eléctrica de España y Veiasa.**



8

EMPRESAS COLABORADORAS

3.777

VISUALIZACIÓN EN YOUTUBE

CAMBIO CULTURAL/NORMALIZACIÓN

Campana 3 de diciembre: #Reacciona

DIA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad celebrado el 3 de diciembre desde la Fundación Adecco año lanzamos una campaña de sensibilización sobre inclusión laboral. Esta campaña contó con el apoyo de 112 empresas comprometidas con el proyecto de integración laboral de personas con discapacidad que desarrolla la Fundación Adecco.

Cámara oculta

¿Cómo reaccionarías si tu jefe tuviera discapacidad? Esa es la pregunta que nos hicimos en la Fundación Adecco y decidimos responder mediante un experimento social en el que Pablo Pineda y Joan Pahisa actuaron como responsables de selección del Grupo Adecco.

10 personas en proceso de búsqueda de empleo fueron citadas para una entrevista de trabajo. Lo que ellos no sabían es que todo formaba parte de nuestro experimento social con cámara oculta. Las víctimas reaccionaron con empatía, sensibilidad y denuncia ante las conductas discriminatorias de nuestra falsa secretaria.



Joan Pahisa, Embajador del proyecto de la Fundación Adecco



Pablo Pineda trabaja en la Fundación Adecco como consultor de Diversidad

112	106.000	150.681
EMPRESAS COLABORADORAS	VISUALIZACIÓN EN YOUTUBE	IMPRESIONES EN REDES SOCIALES

Campana 3 de diciembre:

#Reacciona

INICIATIVA
DESARROLLADA
GRACIAS AL
COMPROMISO DE:



Relación con los medios

REPERCUSIÓN E IMPACTO SOCIAL

Durante el año 2015 hemos tenido una actividad de relaciones públicas muy intensa, en la que hemos generado 79 notas de prensa locales, regionales y nacionales que han proporcionado impactos en medios de comunicación: 758 en prensa, televisión y radio y 3.129 en internet y medios online.

¿CUÁLES SON NUESTRAS PRINCIPALES TEMÁTICAS?

Actualidad de la Fundación

Informamos sobre aquellas actividades y proyectos sociales de la Fundación Adecco con especial relevancia e interés mediático.

Informes y estudios

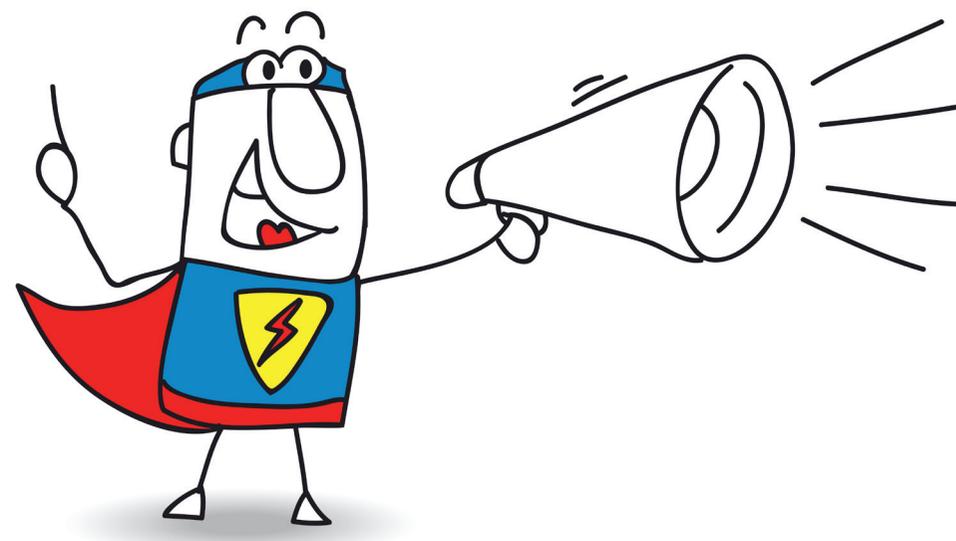
Los informes y estudios analizan la evolución y situación del mercado laboral y de las personas en riesgo de exclusión así como la aplicación de políticas de RC y de diversidad corporativa.

Opinión

Aprovechamos el posicionamiento de nuestros líderes, portavoces y embajadores para generar diálogo y opinión sobre temas en los que tenemos conocimiento y expertise.

Campañas y testimonios

Las campañas y testimonios de inclusión nos ayudan en la concienciación y sensibilización de la sociedad.



79

NOTAS DE
PRENSA

758

IMPACTOS EN
PRENSA, TV Y RADIO

3.129

IMPACTOS EN
INTERNET

REDES SOCIALES

Twitter Diversidad @fund_adecco

A través de esta cuenta de Twitter generamos diálogo sobre políticas, estrategias, iniciativas y mejores prácticas en materia de diversidad e inclusión. Va muy dirigida a responsables de RRHH y Responsabilidad Corporativa.

Twitter Empleo @adecco_fundac

Proporcionamos a nuestros candidatos ofertas de empleo e información y recursos para facilitar su búsqueda.

Linkedin @fundacionadecco

Linkedin, como principal red social utilizada para la búsqueda de empleo, es para la Fundación Adecco prioritaria en su visión y estrategia. Sin embargo, el bajo perfil de nuestros candidatos nos exige promoción, difusión y concienciación para reducir la brecha digital e incrementar la participación de las personas que atendemos.

Youtube

El medio audiovisual tiene mucho potencial para sensibilizar y concienciar. Desde hace tres años, empleamos Youtube para monitorizar nuestras campañas sociales y difundir materiales audiovisuales.

Facebook

Facebook es, de nuestros canales, el más generalista y en el que tenemos un diálogo y contenido más flexible con nuestros seguidores. El contenido que ofrecemos en esta red social es generalista y dirigido a todos nuestros públicos, sin presentar tanta segmentación.

El Blog de la Fundación Adecco

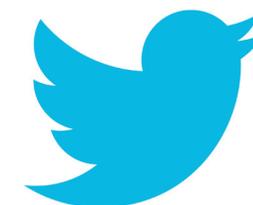
Contamos con un blog de empleo dirigido a personas en riesgo de exclusión en el que hemos proporcionado en el año 2015 92 artículos con información y recursos que ayudan a nuestros candidatos a buscar activamente empleo.

Revista digital Azimut

Azimut es una revista online especializada en diversidad corporativa e inclusión, Ley General de Discapacidad, medida alternativa por donación y buenas prácticas en RRHH editada por la Fundación Adecco.

Esta revista digital va dirigida a responsables de RRHH y Responsabilidad Corporativa, con el objetivo de proporcionar información y buenas prácticas que ayuden a orientar las estrategias empresariales en dichas materias.

En el año 2015 hemos publicado un total de 82 artículos con entrevistas, tribunas de opinión e información general.



15.800

SEGUIDORES
EN RRSS

92

POST EN EL BLOG
DE LA FUNDACIÓN

82

POST EN LA
REVISTA AZIMUT

CAMBIO CULTURAL/NORMALIZACIÓN

FORMACIÓN

Preparamos a las empresas para ser entornos inclusivos

Durante el año 2015 hemos realizado 4 formaciones para departamentos de empresas y diferentes grupos de interés en las siguientes temáticas:

- Selección de personas en riesgo de exclusión,
- Gestión de la diversidad
- Liderazgo inclusivo
- Discapacidad
- Trato adecuado
- Valoración del daño corporal

Plan de formación en discapacidad

Los planes de inclusión de personas con discapacidad precisan formación a departamentos y personas clave para alcanzar los objetivos del proyecto. Por ello, planteamos un programa de formación dinámico y flexible en el que se abordan aspectos generales de la discapacidad y concretos según el grupo al que va dirigida la formación.

Grupos de interés del Plan Formativo

- Comité de dirección
- Managers y mandos intermedios
- Comité operativo de discapacidad
- Departamento de recursos humanos
- Empleados y equipos

Formatos

Formaciones presenciales

Consultores especialistas de la Fundación Adecco y colaboradores con discapacidad diseñan formaciones presenciales que se adaptan a los objetivos y necesidades específicas de la empresa.

Formación online

La Fundación Adecco cuenta con una formación online en discapacidad que traslada los conceptos y cifras más importantes, normas de trato y actitudes básicas que favorecen la integración de las personas con discapacidad.

236

EMPRESAS ASESORADAS
EN ESTRATEGIAS DE
COMUNICACIÓN SOCIAL

4

FORMACIONES EN
DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN

CAMBIO CULTURAL/NORMALIZACIÓN

SENSIBILIZACIÓN

Voluntariado: #TodosIguales

46 empresas han apoyado el proyecto de formación para personas en riesgo de exclusión de la Fundación Adecco a través de la fórmula del voluntariado corporativo.

De esta forma 4.433 empleados han aportado competencias y conocimientos clave para el empleo y la inclusión. [ver más en pág.10]

Plan Familia

El Plan Familia es una herramienta muy potente de sensibilización en las empresas. 222 compañías han participado activamente en este proyecto integral ofreciendo atención a los familiares con discapacidad de sus empleados.

Esta participación no solo beneficia a los empleados con familiares con discapaci-

dad, sino que la comunicación de testimonios, y el diálogo interno generado en torno a familia y discapacidad, ayuda a sensibilizar en la empresa. [ver más en pág 40]

Plan Aflora

El Plan Aflora es un programa de normalización en el que generamos diálogo interno para derribar barreras y estereotipos, orientando a personas con discapacidad sobre los beneficios y ventajas de poseer el certificado.

En el año 2015 hemos orientado a 26 personas a través del Plan Aflora.

Jornadas y desayunos de trabajo

Los desayunos y jornadas de trabajo con responsables de Recursos Humanos, Responsabilidad Corporativa y otros gru-

pos de interés de la Fundación Adecco, son una herramienta de diálogo social y empresarial que tiene como objetivo generar un cambio en las políticas de Responsabilidad Corporativa, diversidad e inclusión laboral.

En el año 2015 hemos organizado 40 desayunos de trabajo en los que han participado un total de 199 personas.

Ability School Day

Los Ability School Day son jornadas escolares impartidas por 8 deportistas deportistas profesionales con discapacidad que utilizan el deporte adaptado, el movimiento paralímpico y las experiencias de su vida, para trasladar un mensaje de superación y unos valores que permitirán a los escolares ver la discapacidad como una situación normali-

zada. En 2015 hemos realizado 72 acciones con 3.600 escolares de primaria.

Jornadas de sensibilización

Las jornadas de sensibilización son espacios de diálogo en los que los embajadores de la Fundación Adecco, a través de su experiencia vital, sus valores y actitudes para afrontar las dificultades de la vida, ayudan a normalizar e interiorizar la diversidad y la discapacidad.

Se llevan a cabo en todos los niveles de la compañía, diseñando foros para Comités de Dirección, mandos intermedios, empleados y otros grupos de interés.

En el año 2015, hemos realizado 123 jornadas con **Joan Pahisa, Raquel Domínguez y Pablo Pineda** como embajadores del proyecto #EmpleoParaTodos.

46

EMPRESAS CON PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

4.433

VOLUNTARIOS DE EMPRESAS

26

PERSONAS ORIENTADAS EN PLAN AFLORA

40

JORNADAS Y DESAYUNOS DE TRABAJO

72

ACCIONES DE ABILITY SCHOOL DAY

123

JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN

NUESTROS EMBAJADORES

Raquel Domínguez



Vivir superando límite

Raquel se define a sí misma como apasionada, positiva y, sobre todo, muy afortunada, “algo que no se tiene, sino que se siente”. Después de muchas pruebas en el año 1985, el médico le diagnosticó una Osteopatía Idiopática que ocasionó la amputación de sus escápulas de manera sistemática para hacer frente a la degeneración osea y muscular severa a la que se enfrentaba. Esta situación no le ha impedido competir de manera profesional en diferentes modalidades deportivas, trabajar y sentirse plenamente realizada

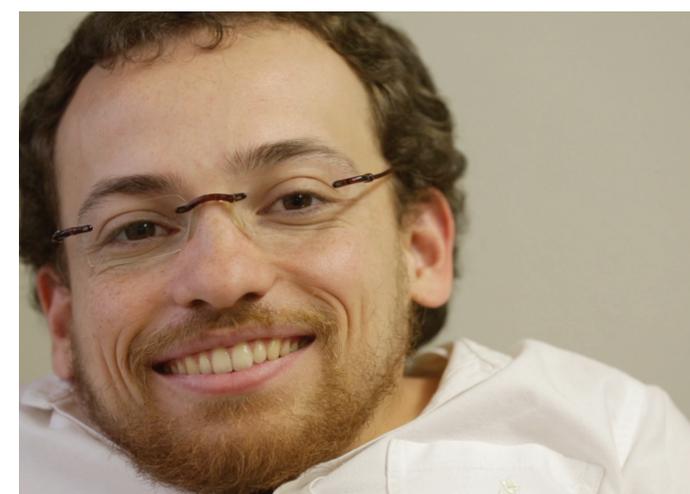
Pablo Pineda



Diversidad en primera persona

En los últimos años, Pablo ha roto muchos moldes, ha liderado y abanderado los derechos de las personas con discapacidad y especialmente de las personas con síndrome de Down. Fue el primer universitario europeo con síndrome de Down, estudió magisterio y, como consecuencia de su discapacidad, no pudo ejercer la profesión para la que se formó y preparó, por la que sentía y siente una gran pasión. Actualmente trabaja como consultor de diversidad en la Fundación Adecco.

Joan Pahisa



Attitude is Altitude

Este joven catalán, a sus 29 años, ha demostrado que su altura no es impedimento para lograr sus sueños. Joan Pahisa mide exactamente 1 metro y no pesa más de 30 kilos, pero su dedicación y constancia le ha llevado a ser Ingeniero Informático, estar realizando un doctorado y ser campeón del mundo de tenis de mesa en los campeonatos del mundo de talla baja. Este deporte le ha servido para romper barreras sociales y demostrar que es capaz de todo cuanto se propone. La actitud sin duda es más importante que la altura.

NUESTROS EMBAJADORES: ABILITY SCHOOL DAY

Raquel Domínguez



Malu del Río



Luís Redondo



Lázaro Rodríguez



Sergio Martí



Agustín González



CAMBIO CULTURAL /NORMALIZACIÓN

PROYECTOS SOCIALES DE INCLUSIÓN LABORAL

La Fundación Adecco, junto con empresas colaboradoras, apoya proyectos de inclusión laboral desarrollados por terceros. Estos proyectos tienen como objetivo empoderar a las comunidades locales e incrementar los recursos de formación y empleo de las personas en riesgo de exclusión social.

Nos apoyamos en proyectos consolidados de inclusión laboral con el objetivo de incrementar nuestro impacto social.

En el año 2016 hemos apoyado **66 proyectos de inclusión** laboral desarrollados por entidades sin ánimo de lucro con una inversión de 839.233,79 euros

66

PROYECTOS SOCIALES

839.233€

INVERSIÓN EN PROYECTOS SOCIALES

Alianzas contra la exclusión social

ADISPAZ
 AESLEME
 APAMA
 APRODISCA
 ASADEMA
 ASOC DE EMPL DE IBERIA PADRES DE MINUSVA
 ASOC SINDROME DOWN SEVILLA Y PROVINCIA
 ASOCIACION AMI 3
 ASOCIACION AMIDAHI
 ASOCIACION ANSARES AUTISMO HUELVA
 ASOCIACION AUTISMO SEVILLA
 ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL
 ASOCIACION CONDENADOS LA BORDILLO
 ASOCIACION CREECT
 ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTIVOS DE RS
 ASOCIACION SI PUEDO
 ASOCIACION SINDROME DE DOWN MALAGA
 ASOCIACION SOMRIURES CTAC
 ASTEA HENARES
 AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON
 C.E. ZIGA ZAGA
 CE ESPECIAL RICON DE GOYA
 CENTRO DE ATENCION E INTERVENCION TEMPRA
 CLUB CID CASA MURCIA GETAFE
 CLUB DEPORTIVO AMIGOS VALDERAS
 CLUB DEPORTIVO MINUSVALIDOS COSTA DORADA
 CLUB NAUTICO DE IBIZA
 DOWN TARRAGONA
 EBROPOLIS
 FEDERACION ESPAÑOLA DE ENFERMEDADES RARA
 FEDERACION ESPAÑOLA DE PARKINSON
 FEDERACION ESPORTIVA CATALANA DE PARALIT
 FEDERACION GUIPUZCOANA DE DEPORTES PARA

FOMENTO LOS ALCORES SL
 FUNDACION APSURIA
 FUNDACION GERMA TOMAS CANET
 FUNDACION AFIM
 FUNDACION ALDABA
 FUNDACION ALPE ACONDROPLASIA
 FUNDACION APROCOR
 FUNDACION CABALLO AMIGO
 FUNDACION CAPACIS
 FUNDACION CREATE
 FUNDACION DALES LA PALABRA
 FUNDACION DEPORTE INTEGRAL
 FUNDACION DEPORTE Y DESAFIO
 FUNDACION ESCLEROSIS MULTIPLE
 FUNDACION GENERAL UNIVER.COMPLU. MADRID
 FUNDACION HOSPITALARIA ORDEN DE MALTA ES
 FUNDACION JUAN XXIII
 FUNDACION LACUS ARAGON
 FUNDACION ONCE DEL PERRO GUIA
 FUNDACION PADRE GARRALDA HORIZONTES
 FUNDACION PRODIS
 FUNDACION SANTA LUCI
 FUNDACION SERES
 FUNDACION TAMBLEN
 FUNDACION TOMILLO
 GRUPO SIFU
 HOSPITAL SAN JOAN DE DEU
 LAGUN TALDEA
 MUSETHICA
 RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL NAC UNIDA
 TALLERS JERONIDE MORAGAS SCCL
 LABS TALENTUM (TELEFONICA)
 UNIVERSIDAD DE BURGOS

CAMBIO CULTURAL /NORMALIZACIÓN

CÁTEDRAS DE INVESTIGACIÓN

Las cátedras de investigación promovidas por la Fundación Adecco son el resultado del trabajo conjunto desarrollado por Universidades españolas y empresas colaboradoras de la Fundación Adecco.

Mediante esta fórmula de colaboración se une la vocación académica e investigadora de las universidades y los recursos y expertise de la Fundación Adecco y de las empresas colaboradoras para crear soluciones tecnológicas inclusivas y nuevas fórmulas de inclusión.

CÁTEDRAS INDRA-FUNDACIÓN

e-Glance Sistema Tiflotécnico para centros de trabajo. Herramienta de realidad aumentada que informa al trabajador no vidente del estado del contexto físico que le rodea en tiempo real

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BCN

PROLOG Llevada a cabo por la Universidad Autónoma de Barcelona, tiene como objetivo el desarrollo de un sistema de evaluación de capacidades, habilidades y competencias mediante el uso de las TIC.

UNIVERSIDAD CARLOS III

LightAccess Pionero sistema de comunicación a través de la luz visible capaz de incorporar información de audio, descripción y subtítulo para personas con discapacidad.

INLADIS Plataforma Multipantalla Para La Integración Laboral De Las Personas Con Discapacidad. INLADIS tiene como objetivo la creación de una plataforma que, vía Internet, proporcione varios servicios para lograr la integración laboral de las personas con discapacidad.

UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA

SAINET Tiene como objetivo el desarrollo de una solución hardware/software móvil que proporcione a un invidente una realimentación auditiva con información de las claves no verbales de la interacción social que tienen lugar en el puesto de trabajo.

ARGOS Sistema de Ayuda a Gestión Documental basado en Visión por Computador y Realidad Aumentada.

EICano Asistencia a la navegación en grandes espacios inteligentes para facilitar la integración laboral de personas con discapacidad y su autonomía en grandes infraestructuras (aeropuertos, estaciones, edificios gubernamentales, etc.).

Ganas Generador de Animaciones Automático para Lenguaje de Signos. El proyecto GANAS tiene como objetivo proporcionar un intérprete virtual que convierte dinámicamente un texto en lengua de signos para personas con discapacidad auditiva.

CAMBIO CULTURAL /NORMALIZACIÓN



UNIVERSIDAD DE LLEIDA

CrossCursor Es un programa diseñado para utilizar el ratón del ordenador mediante un menú iterativo controlado con un único botón.

APR Asistente Personal Robótico. APR, nace de la necesidad de facilitar que un trabajador con discapacidad que desarrolle su trabajo, mayoritariamente de forma telemática, pueda estar presente de forma virtual y móvil.

Virtual Coach La base del concepto Virtual Coach es el desarrollo de una cara virtual foto realista con animación en 3D que permita la comunicación verbal y no verbal con una persona que, por ejemplo, necesite realizar ejercicios de rehabilitación.

Indensound Indensound, solución portátil de identificación de sonidos que permite a personas con problemas de audición saber si a su alrededor suena una alarma, un teléfono o timbre, por ejemplo, aumentando su grado de autonomía. Desarrollado por la Universidad de Lleida, en la actualidad existe un prototipo operativo.

VirtualKeyboard El objetivo es permitir la escritura de textos mediante cualquier dispositivo capaz de controlar el cursor en pantalla. Pensado para personas con movilidad reducida o problemas en la utilización de teclados convencionales. Se integra perfectamente con el HeadMouse.

HEADMOUSE El objetivo de este proyecto es proporcionar un mecanismo de interacción alternativo y de bajo coste para personas con movilidad reducida o problemas de apuntamiento que no puedan utilizar un ratón ordinario. Funciona con movimientos faciales y de cabeza

REM Relative Eye Mouse device. El objetivo es construir un dispositivo hardware para que una persona con problemas de movilidad en la cabeza pueda ejercer un control relativo del cursor a través del movimiento de los ojos.

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

SOY NUEVO AQUÍ Aplicación web interactiva y con soporte multidispositivo, es decir, que se puede consultar en el ordenador, pero también en teléfonos, tabletas, etc.

CAMBIO CULTURAL /NORMALIZACIÓN

DIUWA 2.0. Herramienta de modelado de Interfaces de Usuario Web 2.0 que también permite la generación automática de código con tecnologías de Rich Internet Applications (RIAs).

POSET POrtal y SEcuenciador de Tareas para la inserción laboral de personas con diversidad funcional. Se centra en el desarrollo de un sistema de secuenciación de tareas para centros especiales de empleo y talleres ocupacionales.

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

ALMA Facilita a las personas con movilidad reducida información en tiempo real sobre los mejores trayectos que pueden seguir entre un punto de origen y un destino, tanto para que atraviesen zonas adaptadas como para evitar aglomeraciones o lugares con obras.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID

Emplea-T Accesible El proyecto tiene como objetivo hacer accesible a personas con discapacidad visual la aplicación interactiva de TDT “Emplea-T”, que se emite en el programa de La 2 “Aquí hay trabajo”, y que permite la consulta de ofertas de empleo.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

SOCIAL MENTORING Esta iniciativa de I+D+I aborda la creación de ayudas tecnológicas que garanticen los apoyos que las personas con discapacidad necesitan para poder acceder a un empleo en un entorno normalizado.

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

MOVI-CLOUD Cloud computing para la integración laboral de discapacitados móviles. El principal objetivo de MOVI-CLOUD, llevado a cabo por la Universidad de Salamanca, es investigar en la obtención de una innovadora arquitectura que contribuya a la integración laboral de personas con discapacidades motrices en entornos de trabajo de oficina.

MOVI-MAS Plataforma multiagente para la integración laboral de discapacitados móviles. El objetivo es obtener una innovadora arquitectura que contribuya a la integración laboral de personas con discapacidades motrices en entornos de trabajo de oficina.

OTRAS CÁTEDRAS

UNIVERSIDAD SAN JORGE

Integración y arquitectura

Con el apoyo de Bantierra esta cátedra analiza cómo contribuir a la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual a través de la arquitectura.

UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Integración de personas con discapacidad

El objetivo de la cátedra en 2015 ha sido analizar la realidad laboral de las personas con discapacidad en los diferentes contextos laborales: centros ocupacionales, centros especiales de empleo y empresas ordinarias.

Después de completar la primera fase del proyecto en 2014, que tenía como objetivo analizar el grado de desarrollo de las políticas y las estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad en organizaciones que operan en España, en 2015 la Cátedra UB - Fundación Adecco se ha propuesto comparar la realidad de las personas con discapacidad en función del tipo de empresa y el tipo de discapacidad.

Informes y estudios

ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL Y TENDENCIAS

Los Informes y Estudios que desarrolla la Fundación Adecco permiten hacer seguimiento de las tendencias de contratación de nuestros #GrandesProfesionales, dándoles voz en los medios de comunicación, generando diálogo en torno a realidades de exclusión social en España e influyendo sobre las políticas empresariales en materia de diversidad e inclusión.

En el año 2015, la Fundación Adecco ha desarrollado 13 informes que han generado un total de **150 impactos** en medios de comunicación.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN?

1. Tendencias de empleo y riesgo de exclusión
2. Responsabilidad Corporativa
3. Encuestas generales

13

INFORMES

150

IMPACTOS
EN MEDIOS

INFORMES 2015

VI INFORME “EL CIUDADANO Y LA RSE”

III INFORME “MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN EN EL MUNDO LABORAL

III INFORME “EL RETO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DEL JOVEN CON DISCAPACIDAD

III INFORME DISCAPACIDAD Y FAMILIA

VII INFORME “MAYORES DE 45 AÑOS EN EL MERCADO LABORAL

IV INFORME TECNOLOGÍA Y DISCAPACIDAD

XI INFORME “QUE QUIERES SER DE MAYOR”

V INFORME MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES NO COMPARTIDAS Y EMPLEO

I INFORME “ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN EL EMPLEO”

V INFORME “DIRECTIVOS Y RSE”

V INFORME “VIOLENCIA DE GÉNERO Y EMPLEO”

I INFORME DISCAPACIDAD Y RELACIONES SOCIALES

VI INFORME “QUÉ 3 DESEOS LE PIDES A NUEVO AÑO”

INFORMES Y ESTUDIOS

Analizamos la evolución y situación del mercado laboral en relación con la inclusión de las personas en riesgo de exclusión, la aplicación de políticas de RC y de diversidad corporativa, generando información de interés para medios de comunicación y para generar opinión y diálogo en la sociedad.

SELECCIÓN E INCLUSIÓN

APOSTAMOS POR UNA **SELECCIÓN SIN ETIQUETAS**
CENTRADA EN EL TALENTO DE LAS PERSONAS

SELECCIÓN INCLUSIVA

Formacion y procesos

En nuestro afán por crear modelos de selección inclusivos basados en la selección por competencias, formamos a los departamentos de selección de nuestras empresas colaboradoras en #Diversidad-SinEtiquetas e Inclusión. Asimismo, analizamos el proceso de selección y reducimos posibles barreras corporativas.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Becas y ayudas formativas

Diseñamos programas de formación con las empresas dirigidos a desarrollar competencias profesionales específicas para acceder a los procesos de selección en igualdad de condiciones. Es una forma de empoderar a las personas e incrementar sus posibilidades de incorporarse a la empresa.

RECLUTAMIENTO

Atraccion y captacion

Definimos estrategias de atracción del talento y apoyamos a los departamentos de selección realizando una fase inicial de reclutamiento y selección de profesionales que cumplan con los mínimos definidos por la empresa. Nos convertimos en una fuente de reclutamiento alternativa para la empresa ofreciendo oportunidades a nuestros #GrandesProfesionales.

Hilos 2015

HITOS DESTACADOS 2015

04/12/15. El español Pablo Pineda realiza un emocionante alegato en los actos centrales de la Discapacidad de la ONU

03/12/15. Una cámara oculta se infiltra en Adecco para medir las reacciones de las personas hacia la discapacidad.

30/10/15. Ban Ki-moon: “es un honor para mí comprobar que el sector privado apuesta por el empleo de las personas con discapacidad”

30/10/15. Cruz Roja reconoce la labor de la Fundación Adecco en la generación de empleo para mujeres en riesgo de exclusión en Alicante.

28/10/15. Adecco y su Fundación lanzan una Guía para que los universitarios encuentren su primer empleo en 10 pasos

13/10/15. Encuentro de alto nivel sobre la Diversidad en las organizaciones con el Real Patronato sobre Discapacidad con la participación del Ministro Alfonso Alonso.

03/09/15. SS.MM. los Reyes de España, reciben en Audiencia al Patronato Rector de la Fundación Adecco.

01/09/15. La Fundación Adecco lanza 10 tips para retomar la búsqueda de empleo, después del verano.

27/07/15. Verano y desempleo: la Fundación Adecco lanza 10 tips para olvidarse del estrés y pasar un agosto sin frustraciones.

20/07/15. La contratación a personas en riesgo de exclusión se incrementa un 27% en el primer semestre de 2015.

06/05/15. Nuevo manual con 10 consejos infalibles para encontrar empleo a partir de los 45 años

23/04/15. El sevillano Francisco Mesonero recibe una distinción del Foro de los Recursos Humanos por su dilatada trayectoria en el mundo del empleo y la gestión de la diversidad

17/03/15. La Fundación Adecco abre la convocatoria Plan Familia 2015, para personas con discapacidad en situación socioeconómica crítica

06/03/15. La Fundación Adecco lanza #EmpleoParaTodas, para promover la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres

HITO 1

SS.MM. los Reyes de España, reciben en Audiencia al Patronato Rector de la Fundación Adecco



En el encuentro, celebrado en el Palacio de la Zarzuela de Madrid el día 3 de septiembre, acudieron todos los miembros del Patronato, además de los máximos representantes del Grupo Adecco en España y en el mundo: Enrique Sánchez, Presidente de Adecco España y Latinoamérica y Alain Dehaze, CEO global de la compañía.

La cita fue una perfecta ocasión para intercambiar impresiones sobre el mercado laboral y las personas con mayor riesgo de exclusión social, coincidiendo, todos los presentes, en la importancia del empleo como mecanismo preventivo de exclusión social.

HITO 2

Nuestro compañero Pablo Pineda realiza un alegato en los actos centrales del 3 de diciembre en la ONU



El 3 de diciembre de 2015 a las 17:00 horas, Pablo Pineda representó en los actos centrales del Día Internacional de la Discapacidad en el palacio de las Naciones Unidas en Ginebra (Suiza), a los 1.000 millones de personas con discapacidad que hay en el mundo.

Las Naciones Unidas conmemoró este día bajo el lema 'A Day for All' y dio a conocer cuáles han sido los logros y contribuciones de las personas con discapacidad a la sociedad, la familia, las escuelas y los entornos de trabajo.

HITO 3

Cruz Roja reconoce la labor de la Fundación Adecco en la generación de empleo para mujeres en riesgo de exclusión en Alicante.



La Mesa de Igualdad de la Cruz Roja ha reconocido la actividad de 8 entidades, entre ellas la Fundación Adecco, por su labor en materia de generación de empleo para mujeres en riesgo de exclusión, concretamente, con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género

HITO 4

Francisco Mesonero recibe una distinción por su dilatada trayectoria en el mundo del empleo



Francisco Mesonero Fernandez de Córdoba, director de RSE del Grupo Adecco y director general de la Fundación recibió, de manos de Alberto Cabello, director de Gobierno de Recursos Humanos de Gas Natural Fenosa, la distinción RRHH-2015, que el medio especializado Foro de los Recursos Humanos, le entregó en el marco de su 12º Aniversario.

HITO 5

La Fundación Adecco y el Real Patronato sobre discapacidad celebramos la Jornada “La Diversidad, nuevo paradigma para diseñar estrategias



El 14 de octubre tuvo lugar la jornada “La Diversidad, nuevo paradigma para diseñar estrategias de integración y gestión de la discapacidad”, acto que fue inaugurado por Alfonso Alonso, Ministro de Sanidad, quien recalcó “la necesidad de diseñar políticas de diversidad y estrategias de inclusión laboral para las personas con discapacidad, en el ámbito de las empresas y de las entidades públicas”.

En la jornada contamos con las intervenciones de Pedro Montoya, General Secretary Airbus Group Spain; José Antonio López Muñoz, CEO de Ericsson Spain y Encarna Maroño, directora de RRHH del Grupo Adecco.

HITO 6

INDRA y Fundación Adecco presentan un robot para la teleasistencia al trabajo de personas con discapacidad motriz



La Universitat de Lleida (UdL), en el marco de las Cátedras de Tecnología Accesible impulsadas por INDRA y Fundación Adecco, presentó en 2015 un prototipo de Asistente Personal Robótico (APR), diseñado y desarrollado para facilitar la “telepresencia” de las personas con discapacidad que trabajan telemáticamente.

Con el fin de ampliar el número de posibles beneficiarios del APR, está previsto que en un futuro próximo también se pueda controlar a través de HeadMouse, el ratón virtual desarrollado también por la UdL, realizando sencillos movimientos de la cabeza y algunos gestos faciales.

HITO 7

Fundación Adecco participa en las jornadas organizadas por ABC “Titulares para la Superación”



ABC puso en marcha un ciclo de mesas redondas orientadas a profundizar en la realidad, necesidades de quienes viven la discapacidad en cualquiera de sus manifestaciones.

La Fundación Adecco participó en 2 jornadas: la primera sobre Empleo y Discapacidad y la segunda sobre Familia y Discapacidad. Un acto que tuvo lugar en la Biblioteca de ABC y que reunió a Blanca Marsillach, actriz y presidenta de Varela Producciones, al actor Pablo Pineda, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, Marc Simón, director del área social de la fundación bancaria La Caixa, y Claudia Tecglen, presidenta de la asociación nacional Convives con Espasticidad.

Inversión social

NUESTRAS CUENTAS SON UN FIEL REFLEJO
DE NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL

AUDITORÍA DE CUENTAS

El resultado contable refleja el desglose de las cuentas de la fundación y su seguimiento y control que se certifica en el informe de auditoría. Estas cifras representan la solvencia de la Fundación Adecco, aunque el Patronato quiere insistir en que el resultado auténtico de la labor de la fundación viene representado por la consecución de los objetivos sociales que se recogen en los datos de nuestro informe y en la satisfacción de nuestras empresas donantes.

De la auditoría llevada a cabo por la firma ERNST&YOUNG, sobre las cuentas del ejercicio 2015, se desprende que éstas reflejan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la Fundación Adecco a 31 de diciembre de 2015, así como los resultados de sus operaciones correspondientes al ejercicio anual.

Para más información, los estados financieros están disponibles en nuestra página web <http://www.fundacionadecco.es>

Dado que las cuentas anuales representan una continuidad en las obligaciones de nuestros programas, su cierre anual certifica la liquidez necesaria para nuestros compromisos y la situación de solvencia y control de nuestros resultados financieros.



Ernst & Young, S.L.
Torre Picasso
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
28020 Madrid

Tel: 902 365 456
Fax: 915 727 300
ey.com

INFORME DE AUDITORÍA INDEPENDIENTE DE CUENTAS ANUALES

A la Junta de Patronos de
FUNDACIÓN ADECCO

Informe sobre las cuentas anuales

Hemos auditado las cuentas anuales adjuntas de FUNDACIÓN ADECCO, que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2015, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de flujos de efectivo y la memoria correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha.

Responsabilidad de la Dirección de la Fundación en relación con las cuentas anuales

La Dirección de la Fundación es responsable de formular las cuentas anuales de la Fundación, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de FUNDACIÓN ADECCO, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable a la entidad en España, que se identifica en la nota 2 de la memoria adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales libres de incorrección material, debida a fraude o error.

Responsabilidad del auditor

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre las cuentas anuales adjuntas, basada en nuestra auditoría. Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la auditoría de cuentas vigente en España. Dicha normativa exige que cumplamos los requerimientos de ética, así como que planifiquemos y ejecutemos la auditoría con el fin de obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales están libres de incorrecciones materiales.

Una auditoría requiere la aplicación de procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los importes y la información revelada en las cuentas anuales. Los procedimientos seleccionados dependen del juicio del auditor, incluida la valoración de los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales, debida a fraude o error. Al efectuar dichas valoraciones del riesgo, el auditor tiene en cuenta el control interno relevante para la formulación por parte de la entidad de las cuentas anuales, con el fin de diseñar los procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la entidad. Una auditoría también incluye la evaluación de la adecuación de las políticas contables aplicadas y de la razonabilidad de las estimaciones contables realizadas por la dirección, así como la evaluación de la presentación de las cuentas anuales tomadas en su conjunto.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión de auditoría.

Opinión

En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de FUNDACIÓN ADECCO a 31 de diciembre de 2015, así como de sus resultados y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.



ERNST & YOUNG, S.L.

Año 2016 Nº 01/16/03812
SELLO CORPORATIVO: 96,00 EUR

Informe sujeto a la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas en España

ERNST & YOUNG, S.L.
(Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el Nº S0530)

María Floráncia Krauss Padoani

1 de abril de 2016

CUENTAS ANUALES

ACTIVO	2015	2014
ACTIVO NO CORRIENTE	347.520	1.460.262
Inmovilizado intangible	7.647	15.603
Aplicaciones informáticas	7.647	15.603
Inmovilizado material	276.971	228.166
Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material	276.971	228.166
Inversiones financieras a largo plazo	62.902	1.216.493
Instrumentos de patrimonio	3.005	3.005
Otros activos financieros	59.897	1.213.488
ACTIVO CORRIENTE	17.622.972	14.426.622
Usuarios y otros deudores de la actividad propia	988.142	813.832
Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	165.519	335.619
Deudores varios	165.245	334.023
Activos por impuesto corriente	-	1.545
Otros créditos con las Administraciones Públicas	274	51
Inversiones financieras a corto plazo	1.160.000	0
Otros activos financieros	1.160.000	0
Periodificaciones a corto plazo	7.980	17.721
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	15.301.331	13.259.450
Tesorería	6.826.733	5.559.507
Otros activos líquidos equivalentes	8.474.598	7.699.943
TOTAL ACTIVO	17.970.492	15.886.884

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2015	2014
PATRIMONIO NETO	15.731.011	12.399.993
FONDOS PROPIOS	15.731.011	12.399.993
Dotación Fundacional	785.235	785.235
Dotación Fundacional	785.235	785.235
Excedentes de ejercicios anteriores	11.614.758	8.818.345
Remanente	11.614.758	8.818.345
Excedente del Ejercicio	3.331.018	2.796.413
PASIVO CORRIENTE	2.239.481	3.486.891
Proveedores a corto plazo	35.853	-
Deudas a Corto Plazo	1.099.274	2.173.726
Otros pasivos financieros	1.099.274	2.173.726
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	1.104.354	1.313.165
Acreedores varios	593.636	775.768
Personal (remuneraciones pendientes de pago)	173.828	231.552
Otras deudas con las Administraciones Públicas	336.890	305.845
Otras cuentas a pagar	-	-
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO	17.970.492	15.886.884

CUENTA DE RESULTADOS

	2015	2014
Ingresos de la entidad por la actividad propia	13.557.665	12.437.941
Ingresos de la entidad por la actividad propia	12.863.825	11.655.543
Subvenciones por la actividad propia	769.615	784.407
Reintegros de subvenciones	(75.775)	(2.009)
Ayudas monetarias y otros	(1.029.320)	(812.698)
Ayudas monetarias	(1.029.320)	(812.698)
Otros ingresos de explotación	29.935	18.244
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	29.935	18.244
Gastos de personal	(4.441.627)	(3.992.424)
Sueldos, salarios y asimilados	(3.379.441)	(3.068.078)
Cargas sociales	(1.062.186)	(924.346)
Otros gastos de explotación	(4.773.935)	(5.028.712)
Servicios exteriores	(4.752.121)	(4.999.812)
Tributos	(4.783)	(925)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por operaciones comerciales	(6.931)	(20.375)
Otros gastos de gestión corriente	(10.100)	(7.600)
Amortización del inmovilizado	(90.425)	(78.642)
Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	(9.975)	(3.862)
Otros resultados	(33.055)	-
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	3.209.263	2.539.847
Ingresos financieros	121.755	256.714
De valores negociables y otros instrumentos financieros	121.755	256.714
De terceros	121.755	256.714
Gastos financieros	-	(148)
Por deudas con terceros	-	(148)
RESULTADO FINANCIERO	121.755	256.566
EXCEDENTE ANTES DE IMPUESTOS	3.331.018	2.796.413
EXCEDENTE DEL EJERCICIO	3.331.018	2.796.413

Notas del patronato

N1. Somos una entidad sin ánimo de lucro y por consiguiente no buscamos el resultado económico en nuestra actividad, sino el resultado y rendimiento social de nuestros recursos económicos.

N2. Nuestra actividad es recurrente y el excedente obtenido en el ejercicio está comprometido con el fin social de la Fundación Adecco.