

REPORTE INTEGRADO COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO MUNDIAL



Índice

- 1. Declaración de Apoyo Continuo al Pacto Mundial.**
- 2. Alares Social es una Entidad Responsable y Sostenible**
- 3. Las Personas, Nuestra Responsabilidad**
- 4. Nuestra Motivación: Seguir superándonos**
- 5. Descripción y Evaluación de las medidas realizadas, para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).**
- 6. Conclusiones.**





Estimados miembros del Pacto Global,

Me dirijo a todos nuestros grupos de interés, a los efectos de comunicar que Alares Social, reafirma su apoyo a los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en materia de derechos humanos, trabajo, lucha contra la corrupción y Medio Ambiente.

Alares Social, es una compañía íntegra, profesional, competitiva y global, con un fuerte sentido de la Responsabilidad Social, y muestra de ello, es que estamos calificados como Centro Especial de Empleo, prestando servicios en toda la geografía nacional. Alares Social Centro Especial de Empleo está promovido por Fundación Alares, y participado también por Alares Human Services, conjugando la experiencia de gestión empresarial, con la experiencia en la gestión de los procesos de intervención sociolaboral para atender colectivos con dificultades para su integración, lo que ofrece una garantía de éxito, tanto a nivel social como a nivel empresarial.

Nuestro modelo de negocio, alinea los intereses de la compañía con los de la sociedad en general y genera valor para sus clientes y para la sociedad en donde opera. El compromiso de esta gestión es actuar de manera responsable, con máxima calidad e incorporación de tecnología avanzada, cuidando el posible impacto ambiental, la salud y la seguridad de los trabajadores y dialogando e integrando a las personas, y grupos de interés que se vinculan con la compañía.

Tanto es así, que esta Comunicación del Progreso, reafirma la intención de la compañía de continuar formando parte del Pacto Global, y de trabajar acorde a estándares internacionales de desempeño.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) que describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios, y por lo tanto presentamos este Reporte Integrado de Comunicación de Progreso, que incluye, además de esta Declaración:

- Una descripción y evaluación de las medidas realizadas o planeadas de realizar, para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).

Es así entonces que me complace, una vez más, comunicar que Alares Social, se compromete a fomentar los Principios del Pacto Global y a compartir esta información con nuestros grupos de interés a través de nuestros canales de comunicación habituales.

Atentamente,

Sr. D. Javier Benavente Barrón
Presidente

Introducción



ALARES SOCIAL se proyecta como una compañía de servicios especializada en soluciones integrales para terceros en diferentes Áreas o Divisiones de Actividad y donde nuestro principal objetivo, se ha convertido en nuestra razón de ser: **promover la integración socio laboral de las personas con discapacidad.**

Calificada como Centro Especial de Empleo Nº 279 en el Registro de Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid con fecha 22 de Enero de 2010, y en Castilla la Mancha con Nº de Registro CLM-19-0023 con fecha 8 de Marzo de 2013, hemos trabajado para aumentar su tasa de empleo, concienciando a la sociedad sobre la necesidad de romper prejuicios y contribuir a su definitiva inserción en el mercado laboral ordinario.

Conocemos los beneficios de la diversidad en todos sus ámbitos, por esta razón nuestra empresa da trabajo a personas con discapacidad física, sensorial y mental y aspira a tener un equilibrio – hombres y mujeres - en la composición de su plantilla. Basamos nuestra actuación en:



- ⊖ Principios fundamentales de igualdad
- ⊖ Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- ⊖ Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad en todos sus ámbitos.
- ⊖ Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

Actualmente casi el 90% de los de profesionales de nuestra plantilla, tienen una discapacidad reconocida de más de un 33%.

Los objetivos de las políticas que Alares Social tiene en Responsabilidad Social se basan en aspectos tales como la **igualdad de oportunidades, entorno laboral seguro y saludable, especial atención a los colectivos más vulnerables, formación adecuada a cada puesto, accesibilidad en todos los espacios: arquitectónicos y tecnológicos, estabilidad en el empleo, conciliación de la vida familiar, laboral y personal, transparencia en la gestión, respeto por el medio ambiente y comunicación con los stakeholders.**

Alares Social es una Entidad Responsable y Sostenible

Contamos con el apoyo incondicional de **NUESTROS PROMOTORES: FUNDACIÓN ALARES Y ALARES HUMAN SERVICES**, ambas entidades emprenden el desafío de desarrollar y promover un Centro Especial de Empleo, dando el soporte necesario para que ALARES SOCIAL, S.A. - C.E.E., desarrolle su actividad con la misma solvencia y tradición de calidad que las demás organizaciones del Grupo:

Los dos promotores de este proyecto trabajan actualmente y desde hace años para mejorar y atender las necesidades de las personas y empresas. Por lo que podemos afirmar que ALARES HUMAN SERVICES Y FUNDACIÓN ALARES conjugan la experiencia de gestión empresarial con la experiencia en la gestión de los procesos de intervención socio laboral para atender colectivos con dificultades para su integración laboral, lo que ofrece una garantía de éxito, tanto a nivel social como a nivel empresarial.

ALARES HUMAN SERVICES

- Alares Human Services, con cobertura a nivel nacional, emplea actualmente a más de 2.200 personas; su actividad se desarrolla a través de los Servicios que presta en el área de Servicios a las Personas, estos servicios combinan la mejor asistencia que se puede ofrecer a cualquier persona, independientemente de sus necesidades particulares, con una gestión de calidad y con los mayores avances tecnológicos.
- Dirigidos a los distintos colectivos de la sociedad actual, tanto del Sector Público como del Privado, cubren un amplio abanico de necesidades tanto a nivel individual como de sus familiares directos: padres, cónyuge e hijos, vivan donde vivan y en cualquier punto del territorio nacional. A través de la Cobertura Asistencial Familiar, de Alares® ofrece soluciones a las empresas y entidades a través de su Programa de “Los Servicios y Asistencia a la Persona” y la “Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que se ajusta plenamente a las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa que demanda la sociedad actual.
- Al margen de su actividad mercantil y con la intención de dar continuidad a un conjunto de actividades que venía realizando y que respondían a su preocupación por equilibrar, solidaria-



mente y de forma institucionalizada, las demandas de protección social y de bienestar de los ciudadanos puso en marcha en el 2005 La Fundación Alares®.

FUNDACION ALARES:

- Inscrita en el Registro de Fundaciones Asistenciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el 30 de marzo de 2006.
- La Fundación Alares® tiene como objetivos la investigación, aporte y desarrollo de propuestas y soluciones para las nuevas necesidades del Siglo XXI, en el que la atención a la discapacidad y la dependencia, la igualdad de oportunidades, la erradicación de cualquier discriminación, la “Los Servicios y Asistencia a la Persona” y la “Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” de la vida familiar y laboral, la integración de los flujos migratorios y de la multiculturalidad, así como la sostenibilidad, especialmente en lo referente a la cohesión social y a la competitividad económica, parecen los retos más acuciantes de la vida colectiva.
- En la actualidad, Fundación Alares® desarrolla sus actividades centradas en cinco grandes líneas estratégicas, todas ellas originadas por la coyuntura actual que estamos viviendo y de la cuál depende, en gran medida, el desarrollo social y económico sostenible en nuestro país.
 - La prevención de la Dependencia y la atención universal y de calidad a las personas dependientes y sus cuidadores
 - El Desarrollo de Políticas, Medidas y Servicios que faciliten la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral entre las personas y las empresas. Con ello, cuidamos de la familia, promovemos la igualdad entre hombres y mujeres y potenciamos la competitividad empresarial.
 - La promoción e inclusión en el mercado laboral de las Personas con Discapacidad y de aquellas otras con dificultades especiales o en riesgo de exclusión social. En la Fundación, nos ocupamos de formar, asesorar y tutelar a las personas con discapacidad y a las empresas, con el objetivo de facilitar su correcta integración laboral.
 - La Gestión de la Diversidad en las organizaciones y la no discriminación por ningún tipo de razón: sexo, religión, origen, nivel económico, orientación sexual, edad, discapacidad,... como fuente de bienestar y riqueza social e innovación y competitividad empresarial.
 - La lucha contra el Desempleo a través del proyecto “AutoEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESA”: Trata de Impulsar el desarrollo social y económico a través del AutoEmpleo mediante las MicroEmpresas, MicroFranquicias y los MicroCréditos.Su finalidad es, por tanto, impulsar y colaborar en iniciativas encaminadas a la mejora general de

las condiciones de vida de las personas y al fomento de la competitividad económica y la responsabilidad empresarial e institucional.

Con todo ello, la Fundación Alares® trabaja día a día para influir en un cambio social sostenible a largo plazo en aquellas áreas más apremiantes para nuestra sociedad en general; trata de ser un referente en el ámbito social, un ejemplo de cómo se puede trabajar desde la sociedad civil por el bienestar de la sociedad, con total imparcialidad y transparencia.

Patronato



El órgano superior de gobierno de la Fundación Alares® es su Patronato, cuyas funciones vienen encomendadas en los Estatutos y que son las propias de la Dirección Estratégica de la institución. El Patronato, consecuentemente con ello y lo establecido legalmente, aprueba la estrategia y los planes anuales de actuación de la Fundación y, a través de ellos, el conjunto de proyectos y actividades concretas que conforman cada plan anual. Asimismo, es de su competencia la aprobación de los presupuestos anuales y su seguimiento y control de la gestión de la Fundación para cada ejercicio y en su evolución general. El Patronato, a propuesta de su Presidente, nombra entre sus miembros un

Comité Ejecutivo, que constituye su representación permanente y se ocupa de la gestión ordinaria de la Fundación. Además, el Patronato puede constituir cuantos Comités Asesores e Específicos considere oportuno para la buena marcha de la acción fundacional.

Presidente



D. Javier Benavente Barrón
Presidente del Patronato.

Secretaria Patronato



Dña. Mar Aguilera
Secretaria del Patronato.

Patronato



D. José Folgado Blanco
Presidente Red Eléctrica de España.



Dña. Regina Llopis
Presidente Grupo AIA



D. Juan Antonio Sagardoy Bengoechea
Presidente de Honor de SAGARDYOY Abogados.



Dña. Pilar González de Frutos
Presidenta de UNESPA (Asociación Empresarial del Seguro)



D. José Machado Alique
Ex Presidente de Ford España



D. Ramón Jáuregui Atondo
Ex-Portavoz del Grupo Socialista en la Comisión Constitucional del Congreso.



D. Fernando Moreno Piñero
Experto en Relaciones Laborales, Consejero del Consejo Económico y Social (CES).

MISIÓN:

El Centro Especial de Empleo Alares Social se proyecta como la compañía líder en la prestación de Servicios Socialmente Responsables, gestionados mayoritariamente por Personas con Discapacidad, proporcionando todos aquellos servicios que una empresa puede externalizar para que pueda centrarse en su actividad principal, tales como: Outsourcing y Externalización de Procesos (Administrativos, logísticos, comerciales de producción...), Contact Center y CRM, Gestión de Servicios Asistenciales para la Conciliación Personal y laboral de los Empleados de las empresas, Gestión e Impartición de Formación Bonificada y Formación en Idiomas dentro de las empresas.

NUESTRA FILOSOFÍA:

Conocemos los beneficios de la diversidad en todos sus ámbitos, por esta razón nuestra empresa da trabajo a personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, y aspira a tener un equilibrio - hombres y mujeres - en la composición de su plantilla, donde actualmente casi el 90% de los de profesionales, tienen una discapacidad reconocida de más de un 33%, y de los cuales el 36% padecen discapacidad psíquica siendo más del 50 % mujeres.

NUESTROS OBJETIVOS:

Nuestro principal objetivo, se ha convertido en nuestra razón de ser: Mejorar la productividad de las empresas en general, y apoyar acompañar a nuestros empleados y empleadas con Discapacidad en el desarrollo integral, personal y profesional, que facilite el paso al mercado laboral ordinario, aportando trabajos de alto valor añadido para nuestros clientes, al mismo tiempo que generamos un impacto positivo en nuestra comunidad.

NUESTROS VALORES:

Nuestra Gestión está basada en los Procesos, aspecto que nos asegura:

- Orientación al cliente.
- Eficacia y la eficiencia de las actividades.
- Liderazgo.
- Compromiso del personal.
- Mejora continua
- Toma de decisiones basada en el análisis de los datos y la información.



Nuestra Gestión basada en los Procesos, nos asegura: Eficacia y la eficiencia de las actividades. Liderazgo. Compromiso del personal. Mejora continua. Toma de decisiones basada en el análisis de los datos y la información.

Las Personas nuestra Responsabilidad

Hemos llevamos a cabo diferentes actividades que nos han permitido acercarnos a un mayor número de personas con discapacidad, empresas y sociedad en general, y que nos han ayudado a conseguir los mejores resultados:



SOMOS LÍDERES DE LA INSERCIÓN

El Centro Especial de Empleo, Alares Social ha experimentado un gran aumento de contrataciones en los últimos cuatro años, llegando a alcanzar el 18% del total de las contrataciones de Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid durante Diciembre de 2014, y el 3% a nivel nacional.

Alares Social Centro Especial de Empleo es una organización impulsada por el desempeño y liderada por valores, que tiene como objetivo alcanzar la rentabilidad y el prestigio con un alto sentido de la responsabilidad frente a su equipo humano, al entorno al que pertenece y a la sociedad que le rodea, el cumplimiento de este objetivo es marcado y auditado por sus socios constituyentes Fundación Alares y Alares Human Services.

Durante nuestros años de actividad, hemos experimentamos un crecimiento, tanto en número de servicios prestados, como en contratación de personas con discapacidad, llegando a consolidarnos como referente en Inclusión de Personas con Discapacidad, lo que lleva implícito un aumento de la solvencia técnica, y desarrollo de una estrategia de evolución positiva en todos los ámbitos.

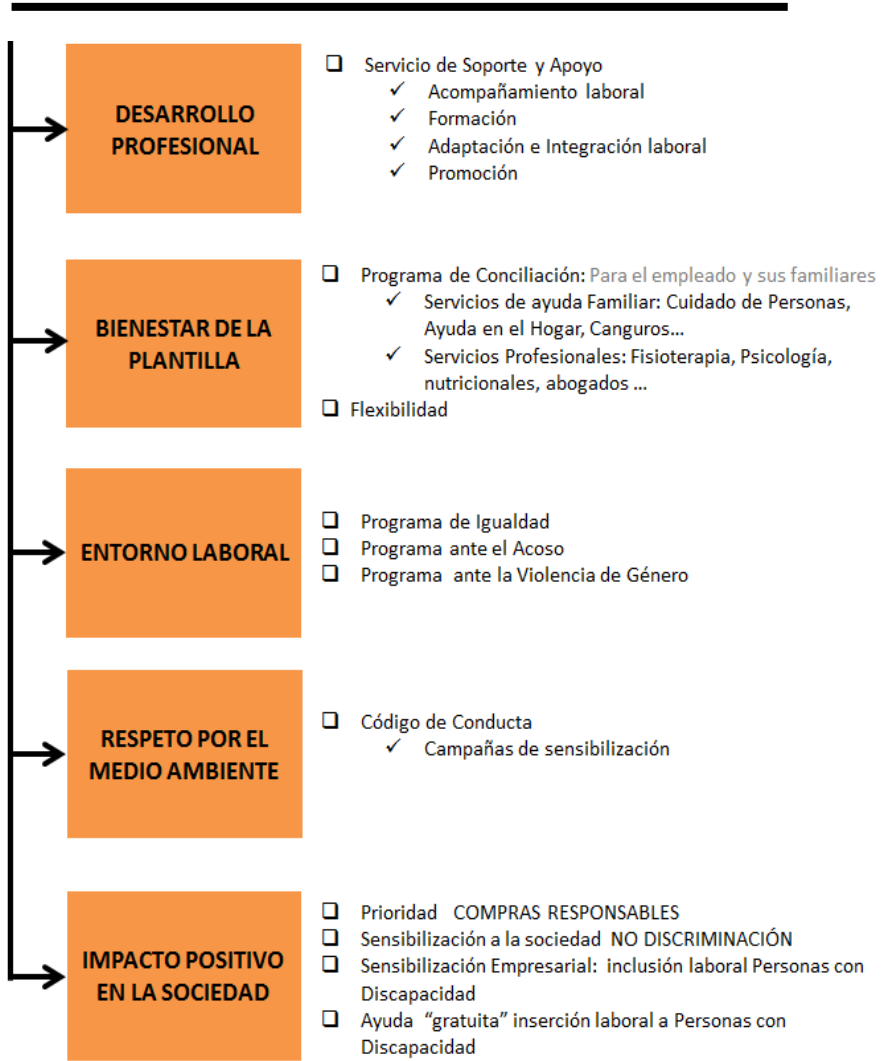


“La Responsabilidad Social premisa fundamental en nuestra organización”

Alares Social CEE tiene como visión realizar una expansión sostenible con personas con grandes dificultades de acceso al empleo, asegurando el éxito en la respuesta a sus clientes, proveedores y la sociedad en general. Poniendo a disposición de toda su plantilla herramientas que posibiliten un ambiente de trabajo adecuado para que todas las personas que conforman la organización puedan desarrollarse profesional y personalmente.

Por nuestra concidición de Centro Especial de Empleo, Alares Social tiene diseñado su Programa de Servicios de Ajuste Personal y Social, centrado en las personas y bajo el paraguas de la RSE.

A lo largo de esta memoria detallaremos nuestra apuesta por el desarrollo profesional y el bienestar de nuestra plantilla, la no discriminación y el impacto directo en la sociedad - a través de diferentes actividades que fomentan la contratación de personas con discapacidad - y nuestro respeto por el medio ambiente, así como las acciones que este mismo programa pone en marcha de cara al exterior con la intención de sensibilizar y formar en la contratación de personas con discapacidad.



Estos cinco pilares, son las bases de nuestras políticas internas, y conforman los objetivos de los Programas que se llevan a cabo, dirigidos, por un lado la atención especial a nuestra plantilla, y por otro la de sensibilizar a las empresas, animándolas a contratar personas con discapacidad y ofreciendo toda nuestra ayuda con todo el proceso que empieza por el reclutamiento, la formación, la preparación en el puesto de trabajo... hasta conseguir su plena inclusión laboral.

Nuestra Motivación: Seguir Superándonos

En la actualidad, más de un 8 % de la población española tiene o padece algún tipo de discapacidad, esto es, más de 3,5 millones de personas, cuyos derechos como personas y como ciudadanos, para ser verdaderamente garantizados, requieren no sólo de unas prestaciones asistenciales adecuadas a su situación, sino sobre todo de que existan oportunidades que posibiliten su plena integración en nuestra sociedad. Siendo así, que las personas con discapacidad puedan acceder, en igualdad de condiciones, a un empleo remunerado de calidad y en condiciones dignas resulta fundamental para promover su inclusión social sin menoscabo de su libertad y su autonomía personal.

En ese sentido, los Centros Especiales de Empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite a través del ajuste personal y social el tránsito al mercado ordinario de trabajo. En definitiva, son una pieza clave para el funcionamiento y desarrollo del Estado de Bienestar en España.

En Alares Social, además de cuidar a nuestros empleados con discapacidad, nos preocupan los datos de las personas con Discapacidad que no acceden a puestos de trabajo. Es por ello, que queremos aportar valor diseñando un **MÁS A MÁS en la GESTIÓN DE LAS PERSONAS**, y donde siendo Innovadores hemos diseñado durante el año 2017, un Plan donde:

- ★ Los trabajadores podrán con orientación profesional y recursos que mejoren su calidad de vida, independencia, su desarrollo, formación, así como su empleabilidad e inserción en el mercado laboral.
- ★ Nuestro objetivo de Responsabilidad Social no está solo dirigido al 100% de los trabajadores/as que componen nuestra plantilla; sino al 100% de la población con discapacidad que se encuentre en disposición de incorporarse al mercado laboral y contacte con nosotros, así como todas aquellas empresas (grandes, medianas y pequeñas) ya que ellas son, también, el motor de cambio en este ámbito.

IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD: 985 personas

Ajenas a ALARES SOCIAL CEE, se han beneficiado de las actividades que llevamos a cabo en pro de una sociedad más justa e igualitaria para las personas con discapacidad

IMPACTO POSITIVO EN NUESTRA PLANTILLA: 229 personas

Se han beneficiado de las actividades dirigidas al desarrollo profesional y el bienestar de nuestra plantilla

DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS:



APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

Alares
Social[®]



Centro
Especial
de Empleo



Alares Social, se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas en el mes de Abril de 2015, a través del cual asumió el compromiso de fomentar los principios referidos a Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.



PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

1. **Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.**
2. **No ser cómplice de abusos de los derechos.**

Valoración, política y objetivos: Alares Social respeta la dignidad de todos los empleados y empleadas, esforzándose por garantizar la seguridad individual de estos y favoreciendo un entorno de trabajo seguro, saludable en el que no tiene cabida ningún tipo de discriminación ni abuso.

Promovemos un trato justo y honesto en todo lo relativo a salarios, beneficios sociales y demás condiciones laborales de nuestros empleados y empleadas, asimismo respetamos el derecho a la libertad de asociación.

No aceptamos ningún tipo de discriminación por ninguna razón y mantenemos un compromiso firme con la igualdad de oportunidades de acceso y promoción al empleo.

Los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad son comunicados a todos los empleados y empleadas de manera clara, y como principio transversal de todas las Políticas Internas.

Promovemos la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio. Para ello, Alares establece mecanismos que permiten la armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal de todos los trabajadores.

Cumplimos con todas las legislaciones y normas vigentes en todos sus ámbitos: laboral, fiscal, mercantil y social

Asimismo animamos a todos nuestros socios, clientes y proveedores a cumplir estas normas considerando fundamental que las empresas, asociaciones, fundaciones, etc. con las que tenemos relaciones respetan los derechos humanos de sus empleados y empleadas

Implementación: Todo personal de Alares Social, al entrar en la empresa, se les hace partícipe de las normas y políticas internas que rigen nuestra organización. De manera explícita y transparente, se les comparte con acceso directo, toda la documentación sobre Comunicación Interna, la cual están obligados a cumplir cuando aceptan el puesto de trabajo.

Existe una persona de la plantilla designada para mediar entre las partes y resolver los posibles conflictos, a la que los trabajadores pueden dirigirse en el caso de que se detectase algún comportamiento que comprometiera este reglamento.

Directrices:

Ámbito de aplicación: Esta norma se aplica en todos sus departamentos y en todas las empresa en las que la Fundación Alares tiene participación en el accionariado y en todas las Fundaciones que haya constituido.

Requisitos legales: Todas las actividades de Alares Social, deben realizarse de conformidad con la legislación y normas aplicables en cada zona en la que opere

Fecha de entrada en vigor: Esta normativa entró en vigor 03 de Julio de 2015 y será efectiva hasta nueva revisión.

Medición de resultados Para evaluar esta política se planifica una reunión anual entre la Dirección de la empresa y el trabajador designado como mediador sin que hasta la fecha se haya producido ningún incidente en este aspecto.

Alares Social, al ser participado por Fundación Alares, es auditado por la misma, a través de los medios oportunos para garantizar todas y cada una de las Políticas Internas y Medidas de sus sistemas de gestión de la calidad, de gestión ambiental y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, de manera anual, se realiza el seguimiento que asegura el desempeño y cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de Derechos Humanos en cada una de sus áreas

Alares Social, en ningún momento ha sido objeto de denuncia ni investigación en relación al no cumplimiento de los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ÁMBITO LABORAL



3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.

4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Valoración, Política y Objetivos: En Alares Social, tenemos en alta consideración los derechos de los trabajadores, considerando que cuanto mejor se sientan los trabajadores en su puesto de trabajo, mejor desempeño realizarán de sus labores. Es por ello que durante el año 2017-2018, se ha diseñado un Programa específico de Gestión de Personas:

EJES TRANSVERSALES PARA NUESTRA GESTIÓN DE PERSONAS:

DESARROLLA_T



Guiándonos por nuestro lema, **CADA PERSONA UN TALENTO**, el Departamento de Gestión de Personas, diseña el Plan **Desarrolla_T**, centrandose en la persona como única, atendiendo y apoyando en cada una de las áreas de la vida diaria, que hacen posible el desarrollo personal, social y competencial, configurando una plantilla comprometida, feliz, competente y productiva.

El Equipo de Gestión, experto en las materias, desarrolla el Plan, Valorando nuestra realidad, la necesidad de mejora de la Sociedad, el capital humano de Alares Social, así como la necesidad de avanzar en el ámbito de la RSE y marcar la diferencia

en la Gerstión de Personas:



Desarrolla_T, es un Plan, compuesto por los siguientes programas de gestión, donde cada uno de ellos, tiene como objetivo desarrollar transversalmente nuestros ejes de actuación.

DESARROLLA_T	PROGRAMA	DIRIGIDO A
	PROGRAMA UNIFICADO SAPS: T_CUIDAMOS	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	PROGRAMA NECESIDADES ESPECIFICAS	PCD SEVERA
	ADAPTA_T	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	WORK & FUN	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	EVALUA_T	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	PROMOCIONA_T	PCD CONANTIGÜEDAD DE 6 MESES
	INCORPORA_T	TODOS LOS TRABAJADORES C/D
	OTROS PROGRAMAS RSE	TODOS LOS TRABAJADORES C/D

Nuestra responsabilidad con los menos favorecidos tiene nombre: **DESARROLLA_T PLUS**

Se trata de una acción que pone en marcha Alares Social para orientar y acompañar a personas con grandes discapacidades (>65%) con necesidad de ayuda de segundas personas para las Actividades de la Vida Diaria, que se encuentren en edad laboral, posean alguna formación, y que no han accedido ni al empleo protegido, ni al ordinario.

El objetivo es potenciar e incrementar su autonomía, integración y empleabilidad mediante una intervención global CON la persona. En el que la persona seleccionada, obtiene su primer contrato laboral de carácter temporal, con el objetivo de dotarle de las habilidades necesarias para el acceso a un empleo en el mercado ordinario.

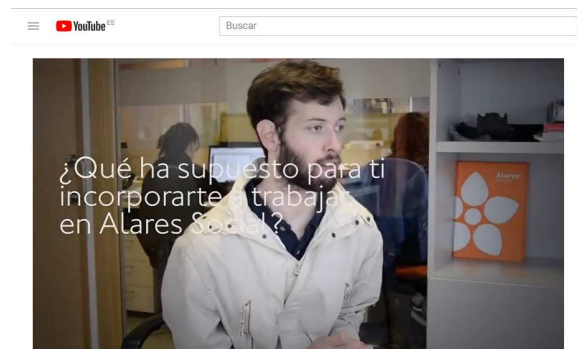
Nuestro primer Desarrolla_T PLUS

Ricardo, una historia de superación que nos ha enseñado que las plantillas diversas, son enriquecedoras, pues nos ha ayudado a dar un giro a nuestras estrategias internas, demostrándonos que la inclusión es real y efectiva cuando las empresas nos comprometemos a HACERLO BIEN!!!

El proceso de selección del candidato, se realizó de entre 10 personas con gran discapacidad de >65% y necesidad de ayuda para las AVD.

Una vez seleccionado el beneficiario, se desarrolló una metodología de trabajo basada en cubrir las necesidades en el área de la empleabilidad. Ricardo posee formación adecuada al Departamento de Gestión de Personas, ya que tiene cursado hasta segundo de la licenciatura de Psicología, y por ello, su incorporación se realizó en dicho Departamento, primando como objetivo, el desarrollo de habilidades necesarias en el área de Selección.

Se diseñaron nuevas estructuras de entrevistas, para que Ricardo pudiera realizar entrevistas a candidatos, y adaptamos los tiempos a su necesidad personal. A día de hoy podemos afirmar que este Proyecto es viable, asignando los recursos, prestando los apoyos y adaptando las metodologías de trabajo: **la inclusión es real, efectiva y productiva.**



Ricardo - Empleado Alares Social CEE

<https://www.youtube.com/watch?v=D05krB8MUXo&feature=youtu.be>

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Alares Social, desarrolla programas que fomentan los principios de la igualdad, trabajándola como eje principal en sus proyectos y transversalmente en todos los servicios que gestiona, ayudando así a su vez, a otras organizaciones a introducir esta filosofía en su trabajo diario.



Durante el año 2017, se puso en marcha la Comisión de Igualdad de Oportunidades para dar comienzo al Diagnóstico, y posterior desarrollo del **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Alares Social**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ✿ Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✿ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ✿ Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- ✿ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✿ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ✿ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Nuestro **I Plan de Igualdad** recoge importantes medidas, que han facilitado el acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones:

AÑO 2016	
CANDIDATAS ENTREVISTADAS	CANDIDATOS ENTREVISTADOS
569	339
908	

AÑO 2017	
CANDIDATAS ENTREVISTADAS	CANDIDATOS ENTREVISTADOS
630	537
1167	

El Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres por lo que, con este fin continuista, se ha designación a la figura del Responsable de Igualdad (D^a Beatriz Coletto), que participa de forma activa en todos los procesos, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día:

- ✿ El objetivo fundamental del Plan de Igualdad se centra en **conseguir la plena igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Alares Social**. Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, encaminadas a **mantener una mayor representación de las mujeres u hombres, en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas**, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres.
- ✿ En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial. **Alares Social** considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un Procedimiento de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible. Alares Social ha diseñado un Protocolo de Atención en caso de Acoso Laboral.
- ✿ Persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en **Alares Social** a través de la mejora de las medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral, familiar y personal con el empresarial.
- ✿ En Alares Social, **a igual funciones y Responsabilidad, igual salario**, es una de nuestras primeras premisas, por ello que no existe bracha salarial.

NUESTRO MAYOR VALOR: LA DIVERSIDAD DE LAS PERSONAS



ALARES SOCIAL CEE es firmante desde su implantación en España del **Charter de la Diversidad**: carta de compromiso con carácter voluntario que persigue los siguientes compromisos:

- ✓ Principios fundamentales de igualdad
- ✓ Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- ✓ Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- ✓ Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- ✓ Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos

AÑO 2017

200 Personas componemos Alares Social en las que se refleja el compromiso de Responsabilidad Social solo con observar la distribución de su CAPITAL HUMANO, de las cuales

★ 179 personas con certificado de discapacidad de >33% y desglosado de la siguiente manera:

	POR TIPO DE DISCAPACIDAD										POR TIPO DE CONTRATO				POR EDAD									
	PSÍQUICA		FÍSICA				SENSORIAL				INDEFINIDO		TEMPORAL		16 a <= 19		20 a <= 24		25 a <= 30		31 a <= 44		> = 45 años	
			33% a 64%		>=65%		33% a 64%		>=65%															
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
TOTAL	6	18	55	66	5	14	7	5	0	3	28	40	45	66	0	1	7	3	17	16	28	53	21	33
TOTAL GRAL. POR TIPO DISCAPACIDAD	179																							
TOTAL Pd SEVERA	46																							
TOTAL GRAL. POR TIPO CONTRATO	179																							
TOTAL GRAL. POR EDAD	179																							

La riqueza de la Diversidad, convivencia intergeneracional, interracial, intercultural y otros colectivos:

Convivimos 5 Generaciones:
 Generación Seniors, Baby Boomers, Generación X, Millennial y Generación Z.

Diferentes Nacionalidades:
 Española, Marroquí, Latino Americana, Portuguesa, Americana

LGTB:
 El 9% de nuestra plantilla ha comunicado su orientación sexual para acogerse a todos los derechos laborales. Gracias a nuestro programa de Igualdad

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

PROGRAMA T_CUIDAMOS, DESDE EL PRIMER DÍA EN ALARES SOCIAL



El objetivo del programa, es Mejorar el Bienestar de todos los Empleados/as y sus Familias, en línea con la ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2014-2020, aprobada por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social (CERSE).

Con la intención de aportar un más a más en este área ponemos a disposición de toda la Plantilla de y sus familiares (padres, cónyuge/ pareja e hijos), una serie de servicios para que puedan disfrutar de asistencia médica, fisioterapia y ayuda a domicilio, así como un programa de ocio adaptado para las personas con discapacidad.

Gracias a este Programa de Apoyo, nuestros empleados/as pueden disfrutar gratuitamente de los servicios que a continuación detallamos, lo que sin lugar a dudas contribuye a la mejora de la Calidad de Vida y favorece la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal:



Directrices:

Ámbito de aplicación: Esta norma se aplica en todos sus departamentos y en todas las empresa en las que la Fundación Alares tiene participación en el accionariado y en todas las Fundaciones que haya constituido.

Requisitos legales: Todas las actividades de Alares Social, deben realizarse de conformidad con la legislación y normas aplicables en cada zona en la que opere

Fecha de entrada en vigor: Esta normativa entró en vigor 01 de Septiembre de 2010 y será efectiva hasta nueva revisión.

Medición de resultados Alares Social, mediante la realización de las auditorías periódicas de sus sistemas de gestión de la calidad, de gestión ambiental y de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se asegura de que el desempeño y cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de Estándares Laborales se lleva a cabo en cada una de sus áreas.

Alares Social no ha incurrido en ningún caso de discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil. El 100% de las personas contratadas están cubiertas con por un Convenio Colectivo.

Anualmente, se realiza una encuesta de ambiente laboral mediante formularios anónimos que permiten a la dirección de la empresa conocer la opinión que merece la empresa por parte de sus trabajadores en aspectos como condiciones laborales, formación, trato personal, etc... Esto permite a Alares Social tomar las medidas adecuadas en el caso de que se detectase algún punto susceptible de mejora.

Durante el año 2017_2018, se ha realizado un estudio con los datos recabados de las encuestas realizadas arrojando los siguientes resultados:

En diciembre de 2017 se llevó a cabo un estudio basado en datos extraídos del IMCA (Índice de Medición de Clientes, elaborado por Alares) que analizaba los elementos que más influían en la experiencia de cliente. A través de una encuesta repartida a 458 empleados internos de Alares, entre los cuales se halla una gran diversidad, se pudo extrapolar como estadística más relevante que el 80% de los clientes valora positivamente que una empresa implemente de manera eficiente y eficaz su RSC, demostrando mediante hechos que es una organización comprometida con la sociedad.

El IMEA (Índice de Medición de Empleados y Empleadas, elaborado por Alares) cuantifica en porcentajes qué es lo que más influye en la experiencia de cliente, el sentido de pertenencia de los trabajadores y trabajadoras, y cuáles son los servicios que más ayudan a la conciliación. Se ha confeccionado a partir de datos extraídos de una encuesta totalmente confidencial en la que se ha tomado como referencia a 800 usuarios directos de servicios para la conciliación de Alares, empresa líder en la prestación de cuidados para las personas. Entre los integrantes de la muestra se repartió un cuestionario de 50 preguntas cortas en las que se les ofrecían diferentes opciones ante situaciones de compra, así como cuestiones que hacían referencia a su retribución no monetaria y a la valoración que tienen sobre los servicios de conciliación.

En el estudio se ha podido aclarar qué afecta en mayor medida a los encuestados, en calidad de empleados y empleadas, en los siguientes aspectos: retribución no económica de los trabajadores y trabajadoras, sentido de pertenencia hacia la empresa y servicios más importantes para la conciliación.

| Retribución no económica y sentido de pertenencia

En cuanto a la remuneración tanto económica como emocional, el 63% de los encuestados percibe como más importante la cantidad de dinero que reciben por su trabajo.

Un 55% le da más importancia a los servicios que les facilitan para conseguir una conciliación familiar y laboral.

El ambiente laboral y la motivación para desempeñar sus funciones tienen valores que rondan el 40%.

El 85% valora de manera muy positiva el hecho de que su organización ofrezca servicios para la conciliación, independientemente de cuáles sean.

El 79% acepta que predominan los valores que la dirección promueve a la hora de sentirse parte del equipo, entre otros, el apoyo a la igualdad y a la diversidad y la asistencia a personas que sufran o puedan estar sufriendo una situación de violencia de género.

| Servicios de apoyo a la conciliación

Las aportaciones que los encuestados como empleados y empleadas pueden recibir se han dividido en tres bloques para su análisis posterior: ayudas en el día a día, asistencia ante convalecencia y/o enfermedad y servicios profesionales concretos.

Ayuda en el día a día

Valoración

El resultado obtenido denota la preferencia de contar con un **Asistente Personal con un 99%**. La segunda opción con mayor importancia es la posibilidad de que una persona le ayude con las **labores domésticas, con un 75%**. El apoyo administrativo también es importante, aunque en menor medida.

Utilidad

El 94% de los encuestados emplea en su día a día a su Asistente Personal. El segundo servicio que más se aprovecha en este sentido son las **consultas telefónicas** para temas referidos a la administración y a la salud. Le sigue muy de cerca las **Gestiones Administrativas, que se emplean un 77%**. Los servicios para el hogar son los menos utilizados.



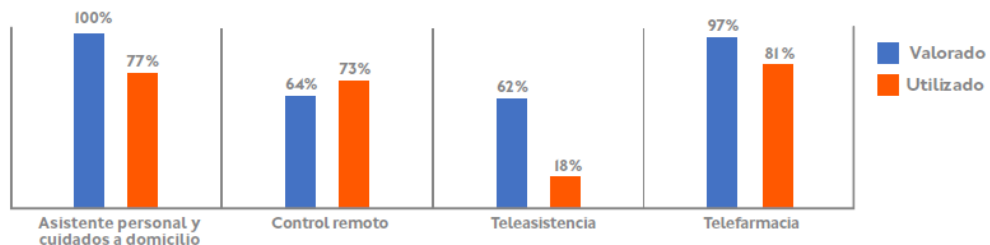
Asistencias ante convalecencia

Valoración

La asistencia personal y los cuidados en el hogar en ocasiones en las que el empleado o algún familiar se encuentra enfermo/a, junto con la posibilidad de recibir los medicamentos en casa, son las prestaciones más valoradas. El control remoto de personas que se encuentran en situaciones de riesgo y la asistencia por teléfono mantiene valores medios que rondan el 60%.

Utilidad

La asistencia a domicilio, el control remoto y la TeleFarmacia, son usados por un porcentaje que va desde el 75% al 80% de empleados consultados. La TeleAsistencia se encuentra en poco menos del 20% de uso.



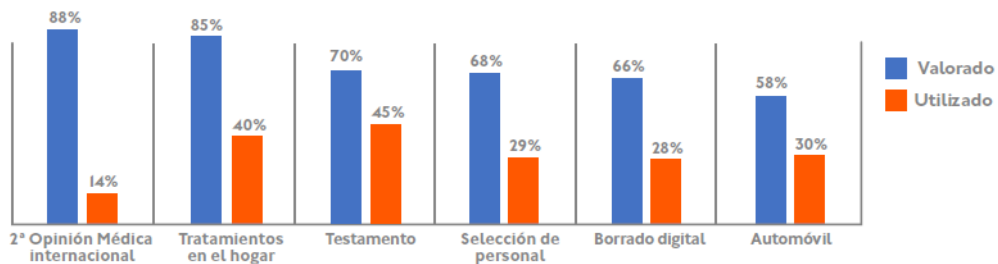
Servicios profesionales concretos

Valoración

Las prestaciones ofrecidas por expertos que más aprecian los trabajadores y trabajadoras son contar con una 2ª Opinión Médica Internacional ante una enfermedad grave, la posibilidad de recibir tratamientos especializados en casa y las gestiones referentes a la realización del testamento.

Utilidad

Las ayudas de carácter específico no obtienen resultados mayores del 50% de uso. Las más empleadas son las gestiones referentes al testamento y los tratamientos profesionales a domicilio.





MEDIO AMBIENTE

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Consideramos imprescindible el respeto y protección al Medio Ambiente para garantizar la competitividad, el éxito y el liderazgo en sus actividades, por ello, promueve y apoya continuamente la Política de Gestión Ambiental instaurada en la empresa. Nuestra empresa posee una política de gestión responsable que intenta reducir al mínimo el impacto que pudieran generar los residuos derivados del proceso productivo.

La Dirección de la compañía manifiesta su compromiso ambiental, enmarcado dentro de las políticas de ahorro, sostenibilidad y medio ambiente, para ello lleva a cabo diferentes campañas internas que favorezcan este compromiso

Implementación: Nuestro compromiso con la Responsabilidad Social abarca todas las vertientes **bajo el lema “NUESTRA SOCIEDAD, NUESTRO ENTORNO: NUESTRA RESPONSABILIDAD”** fomentando la cultura responsable en nuestros equipos de trabajo.

A nivel interno:

- El reciclaje en nuestras oficinas, ya que tenemos instalados contenedores de basura diferenciados cuyo contenido se deposita posteriormente en los contenedores municipales destinados a reciclaje.
- Se recuerda a todos los trabajadores la importancia de reducir el consumo del papel en nuestra empresa, ya que es posible optimizarlo y reducirlo.
- Política de luces apagadas,
- No imprimir si no es estrictamente necesario, reutilizar el papel inservible, contenedores de reciclaje y almacenamiento de residuos.
- Se han instalado contenedores de tóner usados, que son recogidos por una empresa especializada para su tratamiento y reciclaje.

- A la hora de tratar con nuestros proveedores, vigilamos estrictamente que nuestras compras sean responsables, que nuestros proveedores cumplan con los estándares de calidad en materia de responsabilidad medioambiental.



Directrices:

Ámbito de aplicación: Esta norma se aplica en todos sus departamentos y en todas las empresa en las que la Fundación Alares tiene participación en el accionariado y en todas las Fundaciones que haya constituido.

Requisitos legales: Todas las actividades de Alares Social, deben realizarse de conformidad con la legislación y normas aplicables en cada zona en la que opere

Fecha de entrada en vigor: Esta normativa entró en vigor 01 de Agosto de 2014 y será efectiva hasta nueva revisión.

Medición de resultados Podemos afirmar que la línea de Responsabilidad en materia de Medio Ambiente, ha calado y que las Medidas adoptadas siguen siendo una aceptadas y puestas en marcha, ya que:

- El compromiso de los trabajadores con las políticas medioambientales es mayor. Son Responsables con el Medio Ambiente y ponen de manifiesto la importancia de trabajar por mejorar el Medio.
- El consumo de papel en la empresa ha descendido, comparando los datos de compras de nuestro proveedor de material de oficina,
- El consumo de electricidad y agua, también ha sido menor que en años anteriores.



CORRUPCIÓN



10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Alares Social se opone frontalmente y enérgicamente a cualquier tipo de actividad que incluya la corrupción, el soborno o la extorsión y manifiesta su total apoyo a la Convención contra la Corrupción de la ONU.

Alares Social tiene por principio no mantener relaciones comerciales con proveedores o clientes que propongan comportamientos fraudulentos.

Los documentos formales donde definimos los valores, principios y herramientas de prevención y control en dicha materia son:

- Código de Conducta de empleados, directivos y mandos intermedios;
- Código de Ética y Conducta para proveedores y clientes.

En ellos, garantizamos un comportamiento ético en todas nuestras actuaciones por parte de toda la plantilla de Alares Social.

Implementación: La Política Interna de Alares Social, es explícita en este ámbito, donde cualquier comportamiento que vulnere cualquiera de los 10 valores éticos de los directivos y mandos intermedios de Alares Social, puede comunicarlo para tomar las Medidas necesarias que eviten prácticas deshonestas e ilegales que incurran en casos de corrupción.

Contablemente, periódicamente se formalizan con la Administración Pública el pago de los impuestos correspondientes y la presentación de la documentación requerida por ley. Para ello, lleva a cabo sus prácticas comerciales bajo el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables, la honestidad, el trato justo y la integridad.

Al mismo tiempo, los proveedores, clientes y colaboradores con los que la empresa tenga una relación contractual deberán tomar todas las actuaciones necesarias para luchar contra todo tipo de corrupción, soborno y fraude que puedan dar lugar dentro del marco de sus operaciones.

Todos los componentes de la organización, tienen accesible en red, así como la obligación de conocer el Código de ético de Alares Social,

Medición de resultados: Alares Social establece un adecuado sistema de vigilancia, control y comunicación, tanto a nivel interno como externo, en el cual verificamos el cumplimiento de las pautas contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

No ha existido ningún caso de corrupción dentro de la empresa, ni por su personal, ni por parte de terceros.

Conclusiones

En Alares Social seguimos comprometidos con satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés practicando un comportamiento profesional, ético y responsable, en el desarrollo de las actividades, como elemento básico de nuestra cultura empresarial.

Los principios y valores que deben seguir rigiendo las políticas de Alares Social, deben seguir confirmando aspectos tales como:

- la igualdad de oportunidades,
- entorno laboral seguro y saludable,
- especial atención a los colectivos más vulnerables,
- formación adecuada a cada puesto,
- accesibilidad en todos los espacios: arquitectónicos y tecnológicos, estabilidad en el empleo, conciliación de la vida familiar, laboral y personal,
- transparencia en la gestión,
- respeto por el medio ambiente y comunicación con los stakeholders

Principios de prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados. Es así, que hemos rediseñado programas para seguir facilitando el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de Alares, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.

TODOS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de los Servicios y Programas anteriormente mencionados, los trabajadores de Alares Social tienen a su disposición, los siguientes programas de atención y asistencia:

Todos contra la Violencia de Género se compone de:

1. **Información, sensibilización y prevención mediante una Guía Formativa**, la cual se mantiene accesible a través de documentos compartidos en la red.
2. **Servicio Preventivo y Asistencial Individual**: con acceso gratuito, ilimitado y anónimo al Servicio de Orientación Telefónica en las áreas: Psicológica, Social y Jurídica. Acceso al Servicio de Teleasistencia Móvil con Localización Geográfica, especial para Víctimas de Violencia de Género.



TOLERANCIA CERO ANTE ACOSO

Tolerancia Cero ante el Acoso Laboral se trata de un Programa de Prevención, Detección y Tratamiento ante el Acoso Laboral que consta de:

1. Guía Formativa.
2. Protocolo de detección, formación y asistencia ante el acoso que se mantiene accesible a través de documentos compartidos en la red.

“TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO LABORAL”



“El acoso moral produce un daño que mata de forma silenciosa. Así como el torturador revienta a la víctima sin producirle un solo moratón, el acosador moral es capaz de golpear a la suya sin dejar una sola huella. Esta clase de violación se viene practicando desde tiempos inmemoriales, pero sólo ahora empieza a reconocerse como una patología”. J.J. Millás

“El grupo que no hace nada, es quien con su silencio da el poder al acosador”. Nora Rodríguez

“El mundo del psicópata produce vértigo, la mayoría de los psicópatas no delinque, pero lleva el caos y el dolor a los que le rodean”. Garrido

Página 1 de 13

OTRAS ACCIONES RESPONSABLES

Bajo el lema de NO discriminación, Igualdad de Oportunidades y Calidad de Vida en el Entorno Laboral y Familiar, Alares Social pone en marcha un conjunto de acciones que facilitan la consecución de los objetivos marcados en **la Política de Responsabilidad** y que hemos definido a lo largo de esta Memoria:

- ✳ Políticas de Responsabilidad
- ✳ Declaración de Respeto
- ✳ Código de Conducta
- ✳ Políticas de Compras Responsables
- ✳ Plan de Igualdad
- ✳ Todos contra la Violencia de Género
- ✳ Tolerancia Cero ante el Acoso Laboral
- ✳ Programa de Conciliación y Corresponsabilidad

Además...

COMPRAS RESPONSABLES



Las compras bajo un punto de vista responsable en Alares Social es una premisa, cuando se debe hacer la compra de un bien o servicio realizamos discriminación positiva con aquellos proveedores que son empresas de la economía social

OTROS, firma de compromisos adquiridos en RS



ALARES SOCIAL CEE es firmante desde su implantación en España del **Charter de la Diversidad**: carta de compromiso con carácter voluntario que persigue los siguientes compromisos:

- ✓ Principios fundamentales de igualdad
- ✓ Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- ✓ Reconocimiento de los beneficios que brinda la inclusión de la diversidad cultural, demográfica y social en su organización
- ✓ Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- ✓ Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos