



FUNDACIÓN ADECCO



Memoria 2019

#EmpleoParaTodos



**Conoce a la
Fundación
Adecco**

**Resultados
de actividad**

1
Pag- 6-7
**ORGANO DE
GOBIERNO**

2
Pag- 8-9
**MISIÓN Y
VALORES**

3
Pag- 10-11
**INVERSIÓN
SOCIAL**

4
Pag- 12-13
SOSTENIBILIDAD

5
Pag- 14-15
TRANSPARENCIA

6
Pag- 16-21
INNOVACIÓN

7
Pag- 24/25
**MODELO DE
TRABAJO**

LÍNEA #EMPLEOPARATODOS

Pag | 26-61

MODELO #EMPLEOPARATODOS

Pag. 26-27

BIENVENIDA

Introducción | 28-29
Reclutamiento | Pag. 30-32
Acogida | Pag. 33

**ITINERARIO PERSONAL
DE INSERCIÓN**

Introducción | Pag. 34-35
Plan Familia | Pag. 34-38
Itinerario de empleo | Pag. 39

ESCUELA DE EMPLEO

Introducción | Pag- 40-41
Vida independiente | Pag- 42
Formación | Pag- 43-47
Orientación laboral | Pag- 48-53

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Introducción | Pag- 54-55
Prospección | Pag- 56-57

RESULTADOS DE ATENCIÓN

Pag- 58-59

LÍNEA #TALENTOSINETIQUETAS

Pag | 62-79

MODELO #TALENTOSINETIQUETAS

Modelo | Pag. 62-63
Introducción | Pag. 64-66
Asesoramiento | Pag- 67
Reconocimiento (Premios) | Pag- 68-69

CAMBIO CULTURAL

Introducción | Pag- 70-71
Normalización | Pag- 72-75
Diálogo y comunicación | Pag- 76-77

RESULTADOS 2019

Resultados 2019 | Pag. 78-79

LÍNEA INCLUSIÓN LABORAL

Pag | 80-91

INTRODUCCION

Pag- 80-81

UNIDAD DE APOYO A LA INCLUSIÓN

Pag- 82-83

PROYECTOS CON TEJIDO ASOCIATIVO

Pag- 84-85

PROYECTOS CON ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Pag- 86-87

RESULTADOS INCLUSIÓN

Pag- 88-91

Memoria 2019

**Conoce a la
Fundación
Adecco**



1

Órgano de Gobierno

Patronato Comité de Dirección

Presidente

Enrique Sánchez Sánchez

Vicepresidenta

Inés Juste Bellosillo

Patronos

Iker Barricat Beascoechea

José Isaías Rodríguez García-Caro

Santiago Soler Pérez

Presidentes de honor

Emilio Zurutuza

Patronos de honor

Enrique Sánchez de León

José María Echevarría

Miguel Rodríguez Piñero

Director General y Secretario no patrono

Francisco Mesonero Fdez. de Córdoba

Directora de Operaciones

Arancha Jiménez Ceballos

Directora Financiera

Dolores García Autero

Coordinadores regionales

Andalucía or. | Miguel Ángel de Pedro

Andalucía oc. | José Antonio Payán

Aragón | Beatriz Gutiérrez

Baleares | José Morey

Canarias | Isabel Guillén

Cataluña | Francisco Javier Pérez

Madrid | Isabel Pertusa

Navarra | Marta Basterra

País Vasco | Montse Izaguirre

C. Valenciana | Mercedes Alcover

Áreas

➔ Recursos humanos

Pilar González

➔ Comunicación y marketing

Pablo Gª Menchén

➔ Integración e Inclusión

Begoña Bravo

➔ Plan Familia

Myriam Ganado

➔ Voluntariado

Héctor Clemente

Embajadores

Pablo Pineda

Raquel Domínguez

Desirée Vila

Edu Carrera

María Petit

192

PROFESIONALES HAN FORMADO PARTE DE NUESTRO EQUIPO EN 2019

Nuestro equipo está formado por consultores de integración, expertos en inclusión laboral y consultores de diversidad corporativa e inclusión sociolaboral. Asimismo, contamos con un equipo de profesionales dedicados a la captación de fondos y departamentos centrales que dan soporte a nivel nacional. Juntos formamos un equipo con alta especialización y orientación a la Misión de la Fundación Adecco. El FTE (equivalente a tiempo completo) en 2019 corresponde a 167.

1.402

PROFESIONALES MULTIDISCIPLINARES

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

3.311

RED DE VOLUNTARIOS

Como entidad de voluntariado acreditada, nos apoyamos en un equipo de voluntarios que acompañan y forman a nuestros beneficiarios como complemento de nuestra misión fundacional.

2

Misión, visión y valores

Misión

Ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a través de un ciclo de inclusión con 3 ejes de actuación:

- ➔ Acompañamos a las personas formándolas y orientándolas para encontrar un empleo.
- ➔ Trabajamos en la transformación de la sociedad para reconocer la dignidad y el valor de todas las personas.
- ➔ Trabajamos con las empresas diseñando entornos laborales inclusivos.

Personas a las que ayudamos

- + Personas con discapacidad
- + Mujeres víctimas de violencia de género
- + Personas con responsabilidades familiares no compartidas
- + Personas mayores de 45 años desempleadas de larga duración
- + Otras personas en riesgo de exclusión social.

Visión

Contribuir a crear un modelo social y laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades. Nuestra visión se materializa con un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

Este ciclo actúa sobre la sociedad en sus diferentes ámbitos y etapas (familiar, educativa, formativa y laboral) y sobre las empresas (políticas de diversidad, equidad e inclusión) para alcanzar la plena inclusión de manera sostenible.

Nuestra misión en dos hashtags:

#EmpleoParaTodos
#TalentoSinEtiquetas

Valores

➔ Dignidad de la persona

Defendemos la dignidad de todas las personas como valor y derecho fundamental, innato, inviolable e intangible.

➔ Solidaridad

Apoyamos incondicionalmente a las personas en situación de vulnerabilidad sin esperar nada a cambio.

➔ Humildad

Somos conscientes que solos no podemos alcanzar nuestra misión. Necesitamos el compromiso de las personas, la sociedad y las empresas.

➔ Respeto a la diversidad

Para la Fundación Adecco la diversidad es reconocer el talento de todas las personas y aceptar su vulnerabilidad como esencia de lo humano. Por ello, promovemos la igualdad y equidad para lograr la unidad y el bien común.

➔ Profesionalidad

Teniendo como base el conocimiento de la realidad social y empresarial, el trabajo en equipo, la innovación, la excelencia en gestión y la transparencia que nos permiten optimizar nuestros recursos e invertirlos en la sociedad de manera eficiente y sostenible.

Somos una fundación sin ánimo de lucro declarada benéfica asistencial y constituida en el año 1999. Ayudamos a las personas en riesgo de exclusión social a encontrar un empleo como principal herramienta para salir de esta situación de vulnerabilidad.

3

Inversión social

Enmarcado en nuestro proyecto social #EmpleoParaTodos y dando respuesta principalmente a 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas (ODS 1, 5, 8 y 10), hemos invertido en 2019 14.560.135 millones de euros en la generación de oportunidades de empleo para las personas más vulnerables de nuestro mercado laboral.

Esta inversión supone un 2,4% menos con respecto a la del año anterior (14,9 millones) y se produce en un contexto en el que el 15,1% de los hogares sufre inestabilidad laboral grave y 1 de cada 4 personas activas del conjunto de la población se encuentran en situación de exclusión del empleo según el VIII Informe FOESSA (EAPN).

**LUCHAMOS
CONTRA LAS
ETIQUETAS**
*CREEMOS EN EL
TALENTO*

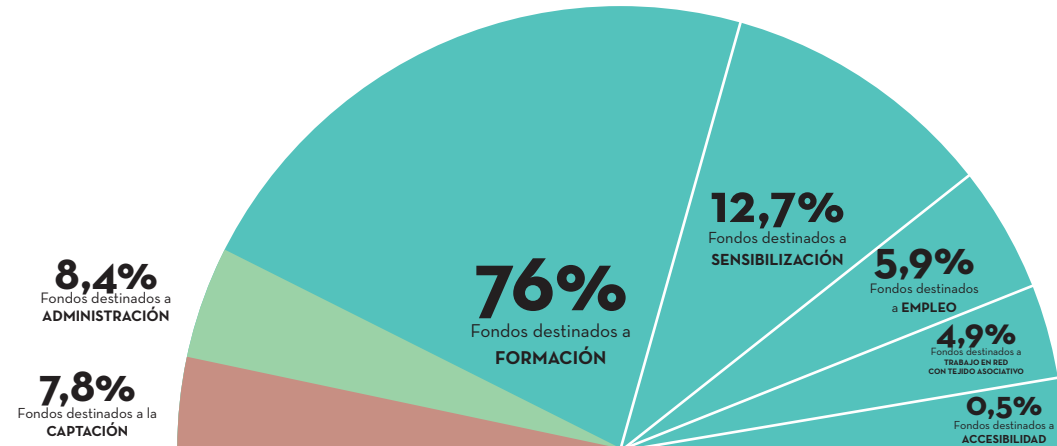
14.560.135

Euros destinados a nuestro proyecto social

[-2,4%]

83,4%

Inversión en nuestra MISIÓN SOCIAL



[100%] Los indicadores entre corchetes y color gris marcan la variación interanual (2018/2019)

4

Sostenibilidad

Contribuimos con los ODS porque, si algo nos importa, es avanzar hacia un mundo más inclusivo.

La Fundación Adecco es miembro de Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2003.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por Pacto Mundial, dan respuesta a los retos globales de nuestra sociedad y guían nuestras actuaciones.

ODS estratégicos

En la Fundación Adecco contribuimos de

manera directa a través de nuestro Proyecto #EmpleoParaTodos con el ODS 1 (*Fin de la pobreza*) ayudando a los más vulnerables de nuestra sociedad, el ODS 5 (*Igualdad de género*) y el ODS 10 (*Reducción de las desigualdades*) creando un mercado laboral más inclusivo y con el ODS 8 (*Trabajo decente y crecimiento económico*) contribuyendo a la generación de empleo en España.

ODS de gestión

Asimismo, mediante una gestión sostenible de nuestros recursos humanos, económicos y materiales, estamos contribuyendo a la estrategia general de RSC propuesta por el Grupo Adecco en España que se divide en 3 grandes bloques:

1. Futuro del empleo
2. Competitividad del talento
3. Sostenibilidad de nuestra actividad

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Making the future world for everyone



Estratégicos

Gestión

5

Transparencia

Todas las entidades, y más las que no tenemos ánimo de lucro, debemos situar la política de transparencia como eje clave en nuestra relación con la sociedad

La transparencia es un elemento clave y necesario en la relación con nuestros diferentes grupos de interés para someter a control y evaluación el estado de nuestra gestión e informar sobre nuestra actividad. Así aseguramos el destino correcto de los ingresos que recibimos tanto de entidades privadas como públicas. Queremos que la sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad tenga toda la confianza en nuestro modelo de trabajo.

A través de nuestra web corporativa (fundacionadecco.org), proporcionamos información clara y precisa de todos los datos de nuestra constitución e identificación como fundación empresarial, nuestra misión, visión y valores, nuestra estructura organizativa, cuentas anuales

y resultados de actividad, así como todas las políticas aprobadas por nuestro patronato.

Auditoría de cuentas

Nuestras cuentas están auditadas por EY, que ha emitido un informe sin salvedades. Las cuentas anuales 2019 de la Fundación Adecco están disponibles en detalle en nuestra web. También hemos sido la primera fundación empresarial en obtener la acreditación de Lealtad Instituciones, que audita la transparencia y buenas prácticas de las fundaciones empresariales. Además hemos sido considerados la segunda fundación empresarial más transparente de España según la Fundación Compromiso y Transparencia y la primera del sector servicios.

LEALTAD / INSTITUCIONES

La Fundación Adecco se sometió voluntariamente en 2018 a la auditoría de Lealtad Instituciones, siendo reconocida como primera fundación empresarial cumplidora de los 7 principios de Transparencia y Buenas Prácticas:

1. Principio de funcionamiento y regulación del patronato. **2.** Principio de claridad y publicidad del fin social. **3.** Principio de planificación y seguimiento de la actividad. **4.** Principio de rendición de cuentas e imagen fiel en la información. **5.** Principio de transparencia en la financiación. **6.** Principio de control en la utilización de los fondos. **7.** Principio de cumplimiento de las obligaciones legales

En 2019 hemos dado continuidad a esta auditoría renovando la acreditación en transparencia y buenas prácticas.



El informe Construir Confianza evalúa la transparencia y buen gobierno de 77 fundaciones españolas corporativas, familiares y de celebridades. En 2018 cumplió su décima edición siendo la publicación más reciente de dicho informe. En los últimos años la Fundación Adecco hemos liderado el ranking y en la última edición hemos obtenido la máxima puntuación compartiendo la primera posición junto a 8 Fundaciones empresariales con 19 de los 20 puntos que se evalúan.

6

Hub D&I. Centro de Innovación y desarrollo en Diversidad e inclusión de la Fundación

Para dar respuesta a nuestra misión social y avanzar y mejorar nuestro modelo de trabajo y visión de Diversidad e Inclusión, nació en 2018 el Hub D&I.

¿Qué objetivos tiene?

INVESTIGAR - En el equipo de la Fundación Adecco contamos con profesionales y expertos multidisciplinares con gran vocación social y orientación hacia el bien común. Por ello, queremos estar al día de los últimos avances en esta materia, analizarlos y evaluarlos, integrándolos en nuestro modelo y visión estratégica.

COMPARTIR CONOCIMIENTO - El conocimiento y expertise de todos nosotros es nuestro principal valor. Queremos que sea un espacio para compartir y poner en común todo nuestro conocimiento de manera que podamos mirar al futuro.

INNOVAR - La innovación es lo que da sentido al LAB D&I de la Fundación Adecco.

Innovación

co. Queremos construir nuestros propios modelos, nuestra visión de la D&I y la forma de trasladarlo a la sociedad, a las empresas y a nuestros candidatos.

Labs de D&I

Es un grupo de trabajo formado por expertos multidisciplinares que profundizan sobre diferentes temáticas estratégicas para avanzar en el modelo de Diversidad e Inclusión de la Fundación Adecco.

I Lab de Sesgos Inconscientes

En 2019 hemos desarrollado el primer Lab D&I sobre sesgos inconscientes.

Los sesgos inconscientes son tendencias y comportamientos que marcan la forma en la que las personas interpretan la realidad, creados a partir de sus valores, educación y vivencias. Son necesarios para simplificar las tomas de decisiones, pero también son en muchas ocasiones un factor inconsciente para discriminar y excluir.

Un equipo de 5 expertas, realizó durante un año un análisis de los principales sesgos cognitivos e identificó aquellos que influían sobre 4 procesos fundamentales en la inclusión

laboral de las personas con discapacidad: autonomía personal y familia, desarrollo y formación, el proceso de selección y la inclusión laboral desde el punto de vista de la empresa y también desde el punto de vista del candidato. Además este proyecto ha servido para formar a todo nuestro equipo, identificar los principales sesgos que proyectábamos en nuestra actividad y generar herramientas para poder combatirlos.

Tras un análisis técnico, generamos conocimiento propio y creamos recursos y herramientas sobre sesgos inconscientes dirigidos a la formación y sensibilización de las empresas con el objetivo de convertir dichos sesgos en un proceso consciente.

Alianza #CEOPorLaDiversidad

Junto con la Fundación CEOE hemos iniciado la primera Alianza en Europa para unir a los CEO en torno a la Diversidad e Inclusión.

Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la

reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

Estudios e informes: el empleo de los más vulnerables

Dentro del Hub D&I elaboramos informes y estudios en los que analizamos la evolución de la inclusión social y laboral de las personas más vulnerables de nuestra sociedad (misión #EmpleoParaTodos), así como la evolución de las políticas de diversidad, equidad e inclusión en las empresas en España (misión #TalentoSinEtiquetas). Estos estudios se basan en el análisis de las principales fuentes oficiales (INE, SEPE...), informes de referencia en el análisis de la exclusión social en España y Europa (Informe FOESSA, Informe AROPE,...), datos y encuestas propias y conocimientos de expertos de la Fundación Adecco.

Difusión, diálogo social y estrategias de inclusión sociolaboral

Los resultados de estos informes nos sirven para generar diálogo social, para concienciar y dar a conocer la situación social en España, y para definir estrategias y programas de inclusión sociolaboral que den respuesta a los principales retos a los que nos enfrentamos en España.

#CEOPorLaDiversidad

Primera Alianza en Europa para unir a los CEO en torno a la Diversidad e Inclusión

La Fundación Adecco y la Fundación CEOE firmamos en 2019 un acuerdo de colaboración para desarrollar en España la Alianza #CEOPorLaDiversidad.

Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I), actuando

61

CEOs adheridos

CEO & LA DIVERSIDAD

como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a la excelencia empresarial, la competitividad del talento en España y la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.

#CEOPorLaDiversidad nace para investigar, compartir, desarrollar e impulsar estrategias y buenas prácticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión que conviertan a nuestro país, a nuestras empresas y a nuestros líderes en impulsores de un modelo innovador centrado en la dignidad de todas las personas, en los derechos fundamentales y en las ventajas y oportunidades que la gestión de la diversidad puede ofrecer a las empresas y a sus diferentes grupos de interés.

- Marc Gómez, consejero delegado de ABB
- Jorge Caro, secretario general Airbus
- Antonio Moreno, presidente Alstom
- Luís Dupuy de Lôme, general manager American Express Global Business Travel
- José Luís Manzanares, CEO Ayesa
- María José García Beato, consejera secretaria general Banco Sabadell
- Antonio Ortega, consejero Ejecutivo Bankia
- Pedro Guerrero, presidente de Bankinter
- Pello Belausteguigoitia, country manager BBVA Spain
- Lourdes López, directora general Becton Dickinson (BD)
- Manuel Broseta, presidente de Broseta Abogados
- Pablo Riesco, CEO de Cadagua-Grupo Ferrovial
- José Luís García-Palacios Álvarez, CEO Caja Rural del Sur
- Francisco Bermúdez, CEO de CapGemini
- Mabel Díaz Orta, CEO Cash Lepe
- Philippe Bousseau, CEO Cepsa
- Juan Manuel González Serna, presidente Cerealto-Grupo Siro
- Javier Puga, CEO Dinosol Supermercados
- Thomas Stadelmann, CEO Dr Schneider Unternehmensgruppe
- José Bogas, CEO Endesa
- Víctor Del Pozo, CEO El Corte Inglés
- José Antonio López, presidente y CEO Ericsson
- Staffan Schüberg, CEO Esteve
- José Miguel García Fernández, CEO Euskaltel
- Federico Linares, presidente de EY
- Ignacio Clopés, director general para España y Latinoamérica Ferrovial Agroman
- Juan Miguel Floristán, CEO Florette
- Santiago Villa, CEO Generali
- Dionisio García Comín, consejero delegado Global Omnium
- Mónica Martínez, presidenta de GMV

CEOs adheridos

- Iker Barricat, director general Grupo Adecco
- Enrique Dancausa, CEO Haya Real Estate
- Carlos Nuñez Murias, CEO Henneo
- Helena Herrero, presidenta y CEO HP Print.
- Víctor M. Iglesias Ruiz, CEO Ibercaja
- Ángeles Santamaría, CEO Iberdrola España
- Petra Axdorf, CEO España IKEA
- Jaime Revilla, presidente IVECO
- Javier Aguirre, presidente/CEO Kapsch TrafficCom
- Diego Perdonés, director general Maersk
- Eduardo Petrossi, consejero delegado Mahou San Miguel
- Antonio José Gómez López, general manager Mave Trigo Group.
- Francisco Reynés Massanet, presidente y CEO de Naturgy
- Susana de Sarria, presidenta Navantia
- José Antonio Fernández Gallar, CEO de OHL
- Laurent Paillassot, CEO de Orange Espagne
- Pedro Viñals Sastron, presidente y consejero delegado de PRA Health Sciences España
- José María Oriol, consejero delegado Patentes Talgo
- Narcís Roura, CEO PepsiCo
- Juan Sanabria, director general Philips
- Roberto García Merino, consejero delegado del Grupo Red Eléctrica
- María Luisa de Contes, consejera y secretaria general de Grupo Renault
- Ramón Alejandro Balet, presidente de Saica
- José Manuel Nieto, CEO de Schindler
- Jørn Anthonisen, director general Sector Alarm
- Andrés Romero Peña, director general de Seguros Santa Lucía.
- Ignacio Sevillano, CEO Smurfit Kappa
- Luis de Carlos Bertrán, presidente Uria Menéndez
- Javier Virto, presidente Virto
- Paulo Pinto, director general de España y Portugal Verallia
- Martín Javier Aranda, CEO Worldline Iberia

Informes 2019

III Informe “Un empleo contra la exclusión”

8.608.663 personas en edad laboral se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social.

VI Informe #EmpleoParaTodas

Cerca de 4,4 millones de mujeres en edad laboral se encuentran en riesgo de exclusión o pobreza.

VIII Informe Discapacidad y Familia

Crecen un 10,5% los profesionales que dejan de trabajar por cuidar a familiares dependientes o con discapacidad.

XI Informe #TuEdadEsUnTesoro

Un 43% de los parados mayores de 55 años lleva más de 4 años en paro y el 58% cree que no volverá a trabajar nunca.

VIII Informe Tecnología y Discapacidad

7 de cada 10 personas con discapacidad piensan que la tecnología es la clave para la inclusión social y laboral.

IV Informe Jóvenes con Discapacidad: motor de futuro

3 de cada 4 jóvenes con discapacidad no tiene empleo ni lo busca.

Informe Turismo y discapacidad

La apuesta por el turismo accesible nacional podría generar más de 100.000 nuevos empleos al año

VIII Informe Monomarentalidad y empleo

El 47,9% de los hogares monoparentales españoles se encuentra en riesgo de exclusión o pobreza, frente al 26,6%.

Informe: Un empleo contra la violencia

Un 66% de las mujeres víctimas de violencia de género* se encontraba desempleada en el momento en que comenzó a sufrir esta.

Informe Discapacidad y relaciones sociales

El 75% de los españoles nunca ha tenido un compañero de trabajo con discapacidad.

10

Informes sobre
inclusión laboral

1.565

Impactos en prensa escrita
(166), en radio y TV (68) y en
internet (1.331)

Memoria 2019

Resultados de actividad



7

Modelo de trabajo

La inclusión sociolaboral no es un proceso cíclico. En la Fundación Adecco lo representamos a través de un itinerario basado en nuestra experiencia y que nos ayuda a dirigir nuestra misión. En este ciclo no siempre se empieza por el principio y siempre hay que acabar en la inclusión.

#EMPLEOPARATODOS

En la línea turquesa del ciclo, desarrollamos iniciativas y planes de intervención dirigidos a mejorar la autonomía y la empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión social. El equipo de la Fundación Adecco diseña e implementa programas educativos, formativos, prelaborales y laborales que ayudan a incrementar las competencias básicas, generales y específicas necesarias para el empleo.

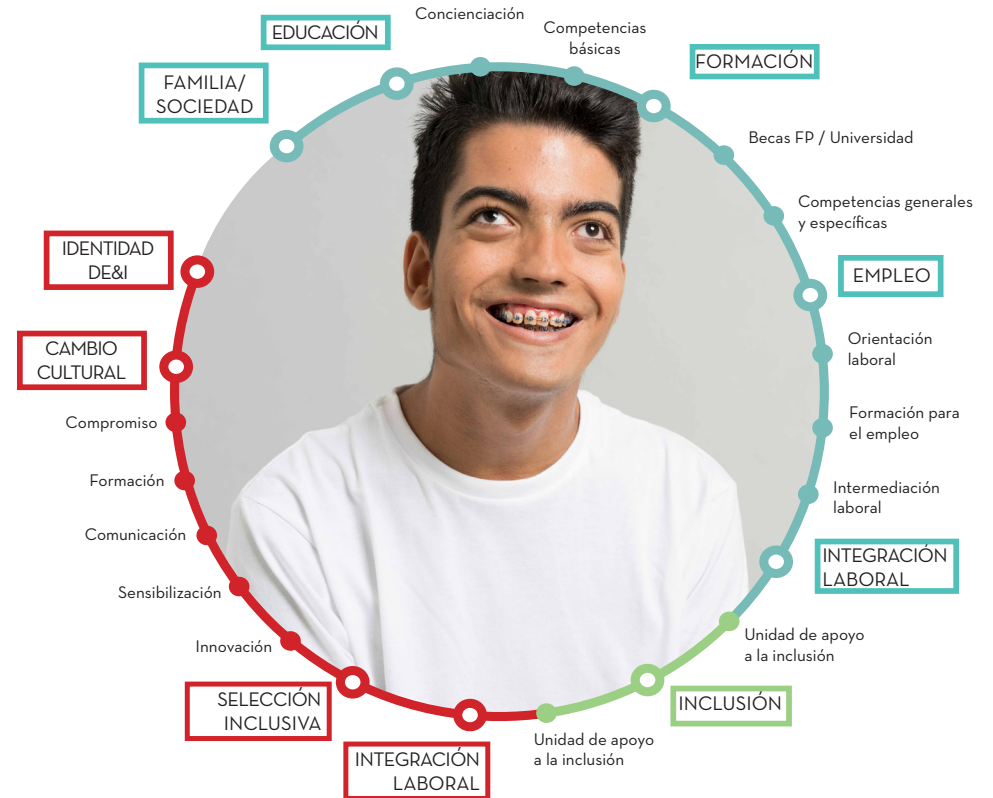
#TALENTOSINETIQUETAS

En esta línea trabajamos con las empresas estrategias de Diversidad e Inclusión que favorezcan la participación de personas excluidas del mercado laboral como consecuencia de prejuicios y estereotipos. Ayudamos a las compañías con sensibilidad corporativa, analizamos y cambiamos procesos, generamos diálogo y formamos a las personas clave en la inclusión laboral.

INCLUSIÓN LABORAL

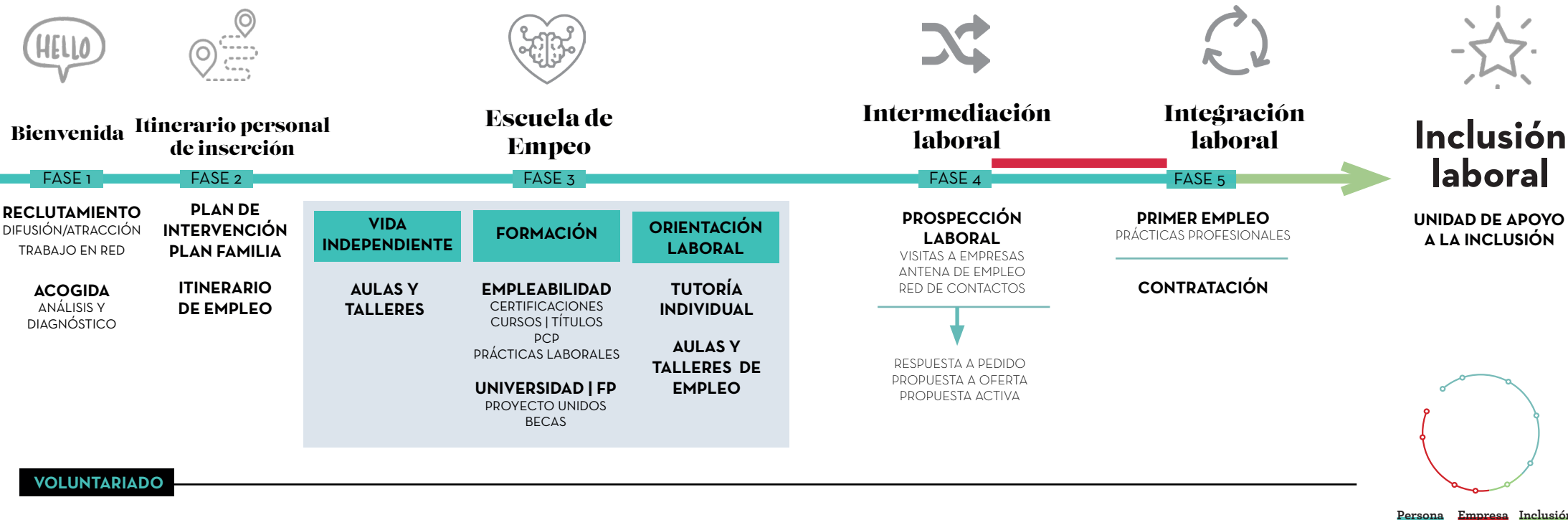
Mediante el empoderamiento de las personas (turquesa) y las estrategias de diversidad e inclusión con las empresas (roja) conseguimos la integración laboral de las personas en riesgo de exclusión. Gracias a la Unidad de Apoyo a la Inclusión, aseguramos la sostenibilidad en el empleo y la plena inclusión.

El Ciclo de la Inclusión



#EmpleoParaTodos

Te presentamos nuestro modelo de atención a personas en situación de riesgo de exclusión social para ayudarles a buscar empleo. Con cada persona la atención es diferente según las necesidades que presenta y los recursos de los que disponemos para llevar a cabo la atención.



Bienvenida

La atención inicial de las personas que acuden a la Fundación Adecco para encontrar empleo es crítica por el perfil de vulnerabilidad que presentan nuestros usuarios. Los valores de nuestro equipo y la vocación social definen nuestro proceso de reclutamiento y acogida. En esta fase inicial se antepone siempre la dignidad de todas las personas frente al profesional, tratán-

do de crear empatía con cada realidad social a las que nos enfrentamos.

En 2019 se ha incrementado un 12,5% la demanda de empleo a través de la Fundación Adecco, alcanzando la suma de 135.470 candidatos inscritos en nuestro portal de empleo.



Bienvenido
¿Comenzamos?

iHola!
TE ESTÁBAMOS ESPERANDO

Reclutamiento

Difusión y atracción

fundacionadecco.org

Es el canal corporativo de referencia para todos nuestros grupos de interés. En 2019 hemos conseguido 937.654 usuarios únicos y 3,7 millones de visitas. Los contenidos de calidad y las estrategias de marketing nos permiten posicionarnos como una de las entidades líder en inclusión laboral en nuestro país.

Portal de empleo

En el año 2019 hemos seguido optimizando nuestra estrategia digital (Inbound Recruiting) con el objetivo de llegar a más personas a través del portal de empleo. Esta estrategia digital se ha fortalecido mejorando la calidad de nuestras ofertas y la atracción mediante contenidos de calidad en web, blogs, y redes sociales.

Redes sociales (Facebook / Twitter)

Las redes sociales son una herramienta que contribuye a la difusión de mensajes clave para la búsqueda de empleo y un canal para poner en contacto a las empresas y a nuestros candidatos. De esta manera establecemos un diálogo permanente que complementa la actividad realizada por los equipos de integración.

Blog de empleo

El blog de empleo de la Fundación Adecco es un canal en el que ofrecemos contenidos de calidad para orientar y ayudar a nuestros candidatos a buscar empleo. En el año 2019 tuvimos 463.527 usuarios únicos. Los blogs complementan el contenido que desarrollamos en nuestras guías de orientación laboral y en los talleres de nuestra Escuela de Empleo.

[+60%]

937k

Usuarios únicos en fundacionadecco.org

[+9,67%]

310k

Usuario de nuestro portal de empleo

[+12,6%]

135.470

Personas inscritas en empleo.fundacionadecco

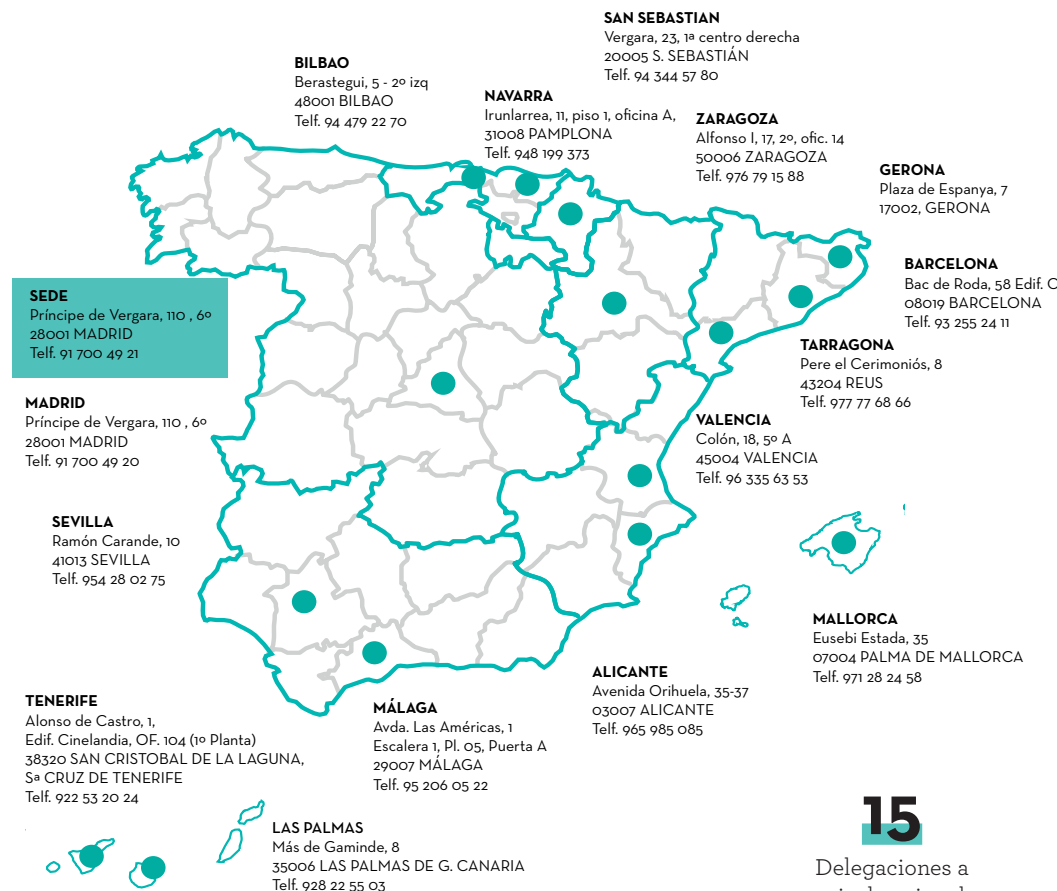
[+12,5%]

426k

Usuarios de nuestro blog

A través de nuestra red de oficinas cubrimos todo el territorio nacional.

LÍNEA #EMPLEOPARATODOS



15

Delegaciones a nivel nacional

FASE 1: BIENVENIDA

Reclutamiento

Trabajo en red

Creamos una red de colaboración para la inclusión laboral

Nos encontramos en un contexto social dinámico en el que el trabajo en red es básico para fortalecer el impacto y efecto de nuestra actividad de inclusión laboral. Contamos con una red de entidades con la que trabajamos, nos relacionamos y de la que aprendemos de manera continua para sumar esfuerzos a una misión común.

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 sec-

tor. Procuramos aportar nuestro expertise y recursos trabajando en orientación e intermediación laboral con beneficiarios de diferentes entidades sin ánimo de lucro cuya especialización es generalmente asistencial, clínica o social pero que carecen de experiencia en materia de inclusión laboral.

Mediante el trabajo colaborativo nos apoyamos en otras entidades para enfocar de manera adecuada el itinerario personal según las necesidades de cada persona buscando la complementariedad.

FASE 1: BIENVENIDA

Acogida

Análisis y diagnóstico

Entrevista inicial

Durante la entrevista inicial, nuestros consultores de inclusión analizan la información aportada en la ficha de acogida y en el curriculum, 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 y por lo tanto el itinerario personal que debe llevar a cabo el candidato.

Entrevista por competencias

Tras la entrevista inicial, realizamos 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.

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.

Autonoconimiento: [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.

[+12,5%]

22.750

Personas atendidas

Itinerario personal de inserción

Diseñamos acciones consensuadas con cada persona para su inclusión laboral

Plan de intervención Plan Familia

Cuando trabajamos con personas que todavía no se encuentran en edad laboral o con personas adultas que necesitan una intervención integral que asegure su empleabilidad, diseñamos planes de intervención en el marco del Plan Familia y bajo 5 grandes dimensiones: familiar, educativa/formativa, social, de la salud y laboral.

Itinerario Personalizado de Inserción (IPI)

Consiste en una serie de acciones consensuadas por parte del consultor de inclusión de la Fundación Adecco y de la persona que se encuentra en situación de paro y vulnerabilidad social. Estas acciones van dirigidas a mejorar su empleabilidad e incorporación al mercado laboral.

1. Objetivo profesional

Ayudamos a cada persona a definir el objetivo profesional en el corto, medio y largo plazo.

2. Diseño del Itinerario Laboral

Con la información obtenida en la primera fase se diseña, junto con el beneficiario, el proyecto personal o itinerario personalizado que responda a los objetivos profesionales para conseguir el objetivo final: la inclusión laboral.

¿Dónde queremos llegar?
¿Cómo lo vamos a lograr?

Diseñamos planes para la autonomía, el desarrollo y empleabilidad de cada persona

Plan familia

Plan de intervención

**Cada persona necesita un plan.
Nosotros le ayudamos a diseñarlo**

El Plan Familia es un programa con 17 años de andadura cuyo principal objetivo es lograr la máxima autonomía e inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Trabajamos desde edades tempranas la autonomía, el desarrollo, empleabilidad e inclusión de las personas con discapacidad para que puedan integrarse en el mercado laboral y en la sociedad.

Contamos con un **equipo multidisciplinar** formado por 40 consultores con alta especialización en modelos de atención integral de personas con discapacidad, en todas sus áreas de desarrollo y en cualquier momento de su ciclo vital. Es importante destacar que atendemos a niños, jóvenes y adultos porque el empleo es un objetivo que necesita la visión del largo plazo.

Diseñamos **planes de intervención personalizados** para dar respuesta a las necesidades de cada persona empleando técnicas innovadoras.

Estos planes de intervención se diseñan en base a **5 grandes dimensiones** alineadas con el ciclo de la inclusión de la Fundación Adecco: familiar, educativa/formativa, social, de la salud y laboral. Mediante la atención continua y directa con el beneficiario y su familia y la coordinación con todos los agentes implicados en el desarrollo e itinerario vital, ponemos en marcha acciones encaminadas a mejorar su autonomía, su desarrollo y empleabilidad, construyendo pilares imprescindibles para lograr un empleo.

[+8,6%]

1.766

Beneficiarios de Plan Familia

[+9,7%]

282

Empresas apoyan Plan Familia

[+0,6%]

1.402

Profesionales y expertos

[+41,3%]

106

Empleos generados

3M€

Millones de euros invertidos en PF

SALUD

VIDA SALUDABLE | HIGIENE Y CUIDADO PERSONAL

Contraste de diagnóstico
Terapias

SOCIAL

SOCIALIZACIÓN | EDUCACIÓN | AUTONOMÍA PERSONAL

Campamentos | Ocio
Práctica deportiva
Sesiones formativas
Talleres grupales
Voluntariado

FORMACIÓN

COMPETENCIAS BÁSICAS, GENERALES Y ESPECÍFICAS | HABILIDADES | ACTITUDES

Formación reglada
Coaching
Cursos de profesionalidad
Talleres formativos

EMPLEO

EMPLEABILIDAD | HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Orientación laboral
Intermediación laboral
Formación para el empleo

FAMILIA

ORIENTACIÓN | FORMACIÓN
EMPATÍA | RESPIRO

Sesiones individuales
Acciones formativas
Foros de diálogo
Talleres
Sesiones de respiro

Dimensiones del Plan de intervención

FASE 2: ITINERARIO PERSONAL DE INSERCIÓN

Plan familia

Escuela Plan Familia

Nos permite identificar necesidades para diseñar itinerarios de empleo

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 que van surgiendo en torno al familiar con discapacidad.

[+100%]

190

Talleres de la EPF

[+78%]

2.572

Participantes

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 la persona con discapacidad.

Objetivos generales

1. Favorecer la creación y mantenimiento de un clima familiar equilibrado que potencie las relaciones positivas en la familia.
2. Aprender de las experiencias de otros y de la propia, generando una red de apoyo positivo.
3. Dotar a las familias de información especializada acorde a sus necesidades para fomentar el desarrollo evolutivo de su familiar con discapacidad así como la educación en la empleabilidad dentro del marco familiar.
4. Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en el ámbito familiar.
5. Ayudar a aceptar y vivir en positivo la discapacidad en el entorno familiar.

FASE 2: ITINERARIO PERSONAL DE INSERCIÓN

Itinerario de empleo

Es nuestra herramienta para planificar con éxito la inclusión laboral

Para que las personas de nuestros programas logren un empleo, debemos llevar a cabo con ellos una serie de acciones imprescindibles para que adquieran buenos niveles de empleabilidad.

Estas acciones están definidas por nuestro equipo de integración, formado por 61 consultores especializados en inclusión laboral y atención a personas vulnerables. Las personas con las que trabajan viven situaciones de dificultad muy diferente y que, por lo tanto, necesitan itinerarios personalizados que den respuesta a sus necesidades.

Procuramos dar una respuesta óptima a las 135.470 personas inscritas en nuestro portal de empleo. Sin embargo, trabajamos con cada persona según la capacidad de nuestros equipos, los recursos disponibles y las necesidades que presentan.

Tipo de acciones que incluye un itinerario de empleo

- Promoción de la vida independiente
- Formación para el empleo
- Orientación laboral
- Intermediación laboral
- Unidad de Apoyo a la Inclusión (Seguimiento)

[+1,09%]

61

Consultores de integración

22.750

Personas orientadas

[-9,7%]

70.577

Acciones de orientación

[-32%]

30.827

Acciones de intermediación

Escuela de empleo

Enseñamos los conocimientos, competencias, actitudes y habilidades necesarias para trabajar.

La Escuela de Empleo de la Fundación Adecco tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas que no están preparadas para iniciar la búsqueda de empleo y acceder al mercado laboral con éxito.

La búsqueda de empleo y la posterior inserción laboral (es decir, el mantenimiento del puesto de trabajo) se ven limitadas si la persona carece de herramientas sociales, personales y formativas básicas para el empleo.

La Escuela de Empleo se lleva a cabo mediante aulas, talleres, cursos y becas para mejorar las competencias y habilidades identificadas por la Fundación Adecco como esenciales para que la inclusión laboral se produzca en el medio plazo de manera sostenible.

Bloques temáticos

- (1)** Autonomía y Vida Independiente
- (2)** Objetivo profesional
- (3)** Comunicación y socialización
- (4)** Digitalización para el empleo
- (5)** Competencias básicas, generales y específicas.
- (6)** Búsqueda de empleo y procesos de selección.

¿Qué trabajamos?

- (1)** Autonomía
- (2)** Formación
- (3)** Orientación laboral

Preparamos a las personas para acceder al mercado laboral

FASE 3. ESCUELA DE EMPLEO

Vida independiente

Aulas y talleres

Enseñamos lo básico para ser autónomos en la búsqueda de empleo

En la transición a la vida adulta es muy importante trabajar la **autonomía personal** y el desarrollo de **habilidades básicas** para tener una vida independiente.

Diseñamos talleres y programas en los que trabajamos actitudes, hábitos y habilidades fundamentales para que la persona con discapacidad acceda al mercado laboral ordinario.

En estos talleres lo más importante es favorecer la **autodeterminación**, fomentando que las personas con discapacidad vayan tomando sus propias decisiones. En definitiva les ayu-

damos a desarrollar la capacidad de elección. Este proceso es largo y exige trabajar el autoconocimiento de la propia persona.

Talleres de Vida Independiente

- Talleres de autoconocimiento
- Taller de transporte.
- Taller de manejo y gestión del dinero.
- Taller de gestión de situaciones de estrés.
- Seguridad y prevención de abusos.
- Taller de relaciones sociales y afectivas en el ámbito laboral.
- Taller de emociones.
- Taller de imagen personal para el empleo.

FASE 3. ESCUELA DE EMPLEO

Formación

Las competencias básicas, transversales y específicas, que se adquieren especialmente en las etapas educativas y formativas, constituyen la base de la empleabilidad para cualquier persona. En el caso de las personas con discapacidad, sobre todo en aquellas que presentan limitaciones cognitivas, psicosociales o de movilidad severa, encuentran grandes barreras que dificultan su desarrollo competencial de manera adecuada. Como consecuencia presentan baja cualificación y empleabilidad.

En el año 2019 se ha seguido fortaleciendo la estrategia de formación con el objetivo de dar mayor respuesta a las necesidades de nuestros beneficiarios y su adecuación formativa a la realidad empresarial.

De nuevo se ha incrementado nuestra inversión en formación (+22%) y mejorado la calidad de los cursos y becas ofrecidos.

De esta manera, en 2019 hemos realizado una inversión de 1.022.629 euros en formación dirigida a personas vulnerables.

¿Cuales son los principales objetivos que nos marcamos en el Plan de Formación?

1. Mejorar nuestro programa de becas para estudiantes con discapacidad de FP y Universidad.
2. Incrementar nuestra oferta de cursos formativos para mejorar la empleabilidad.
3. Aumentar los participantes en los planes de capacitación profesional.

[+9,4%]

6.015

Personas
formadas

[+6,2%]

4.252

Acciones
formativas

[+22%]

1.022.629€

Euros invertidos
en formación

FASE 3. ESCUELA DE EMPLEO

Formación

[Empleabilidad]

Certificados de profesionalidad

Un proyecto para hacer frente a la falta de cualificación profesional

Estos certificados acreditan las cualificaciones profesionales en el ámbito de la administración laboral. En el itinerario de empleo para aquellos candidatos con mayores carencias formativas, identificamos las formaciones con mayores oportunidades laborales y les orientamos de acuerdo a sus intereses. Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de aquellas personas que no tienen formación, 18 personas han conseguido en 2019 certificaciones de profesionalidad.

[0,0%]

18

Certificados profesionales

Cursos de formación

Desarrollamos competencias técnicas que fortalecen el perfil del candidato

La formación para el desarrollo de competencias técnicas da respuesta, principalmente, a candidatos con baja cualificación. Estas formaciones (atención al cliente, restauración colectiva, atención telefónica, alfabetización informática, carretillero, manipulador de alimentos, monitor de comedor, formación TIC, dependiente de comercio,...), mejoran su empleabilidad y les orientan hacia ámbitos laborales con alta demanda.

[-57%]

859

Acciones formativas

[-70,0%]

330

Personas formadas

Planes de Capacitación Profesional (PcP)

Formamos a las personas en el propio entorno laboral

Son planes formativos dirigidos a personas con discapacidad, diseñados conjuntamente por la Fundación Adecco y la empresa participante y desarrollados en la propia compañía bajo supervisión de dos tutores (empresa y Fundación) que guiarán el aprendizaje de las competencias y habilidades sociales y profesionales necesarias para poder desempeñar tareas concretas en empresas ordinarias.

[-29%]

135

Planes de Capacitación Profesional

[+35%]

124

Beneficiarios

Prácticas laborales en empresa

Apostamos por formación práctica y orientada a perfiles muy demandados

El objetivo es que las personas con discapacidad conozcan la realidad laboral de las empresas y adquieran experiencia y habilidades profesionales necesarias para acceder al mercado laboral. Se persigue la aplicación real de los conocimientos adquiridos durante sus estudios. Además, mediante las prácticas profesionales, ponemos en contacto a las empresas con profesionales con discapacidad, eliminando prejuicios y dinamizando su contratación.

FASE 3. ESCUELA DE EMPLEO

Formación

[Universidad | FP]

Proyecto Unidos

La formación profesional y la Universidad: camino hacia el empleo

El Proyecto Unidos es la marca bajo la cual trabajamos para promocionar la inclusión de los estudiantes con discapacidad en la Formación Profesional y la Universidad. Para conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral es necesario incrementar su participación en los ciclos formativos de grado medio y superior.

[+00%]

38

Empresas

[+00%]

16

Universidades

[+50%]

300.000 €

Invertidos en becas de movilidad, FP, Universidad, idiomas y posgrado

Becas Fundación Adecco

Participación de estudiantes con discapacidad en FP y Universidad

La Fundación Adecco hemos presentado en 2019 la II Convocatoria de Becas con 6 modalidades diferentes dirigidas a estudiantes de formación profesional, universitarios, cursando un Máster, en programas de intercambio en universidad extranjera o matriculados en enseñanzas oficiales de idiomas. Esta convocatoria ha contado con una dotación económica de 300.000 euros, cuya misión es promover la

formación cualificada de los jóvenes con discapacidad para mejorar su empleabilidad y favorecer su inclusión laboral.

En total se recibieron 788 solicitudes y finalmente 244 estudiantes han sido becados con un importe que oscila entre 1.000 y 4.000 euros en función de la modalidad de la beca.

Acompañamiento

Con el total de las personas que han solicitado una beca en 2019, la Fundación Adecco ha adquirido un compromiso de acompañamiento y orientación laboral que se prolongará durante 2020 mediante acciones de orientación e intermediación laboral, programas de capacitación

profesional y formación para el empleo.

Difusión de las becas

Estas becas han sido apoyadas por la influencer Carolina Iglesias (@percebesygrelos) por el cantante y actor con discapacidad Juan Manuel Montilla (@Langui_Oficial) y por nuestra Embajadora y deportista paralímpica Desirée Vila.

¡Estudia hijo, estudia!

800

Solicitudes

244

Becas concedidas

102

Becas de grado

20

Becas de máster

49

Becas de FP

41

Becas de inglés

27

Becas de movilidad

5

Estancias en el extranjero

FASE 3. ESCUELA DE EMPLEO

Orientación laboral

Tutorías individuales

El trato personalizado es clave con las personas más vulnerables

Las sesiones grupales en muchas ocasiones tienen que ser apoyadas con tutorías individuales dirigidas por consultores de integración de la Fundación. En estas tutorías se atienden aspectos personales y concretos que no se abordan en las aulas y talleres de empleo pues precisan de un trato personalizado y mayor privacidad. Asimismo, se define con mayor precisión el itinerario de empleo y se hace seguimiento del mismo asegurando la eficacia del proceso de orientación laboral.

Para los casos con situaciones más vulnerables y con menor empleabilidad, las tutorías individuales son imprescindibles para lograr la inclusión laboral. En esta fase es donde

se trabaja de manera personalizada y con un seguimiento de los avances que se vayan produciendo, asegurando que los objetivos marcados se van cumpliendo. La alta demanda y los recursos limitados dificultan que se lleven a cabo las tutorías individuales con todos los beneficiarios.

En la intervención con personas que han pasado por situaciones traumáticas de violencia o exclusión social y se encuentran en bloqueo emocional, las tutorías individuales ayudan a orientar a la persona inicialmente en el plano psicosocial. Es necesario eliminar esos bloqueos para que la búsqueda de empleo y posterior inclusión laboral se produzca con éxito.

Aulas y talleres de empleo

En nuestros talleres enseñamos todo lo necesario para buscar empleo

Nuestros talleres de orientación laboral dan respuesta a la creciente demanda de las personas en riesgo de exclusión, parados de larga duración, que buscan empleo y necesitan un itinerario personalizado de largo plazo. En 2019, 619 personas participaron en 1.280 talleres que aportan herramientas para mejorar el perfil de los participantes, aumentar su autoestima y facilitar su búsqueda de trabajo.

[-23%]

617

Beneficiarios

[+00%]

1.280

Talleres

¿Qué tipo de talleres hemos desarrollado en 2019?

- Automotivación para el empleo
- Internet, redes sociales y portales de empleo
- Entrevista de trabajo
- Mercado laboral: oferta y demanda
- Taller de imagen personal para el empleo
- El CV y la carta de presentación
- Taller para la búsqueda activa de empleo
- Taller de autonomía personal
- Taller para la gestión del tiempo
- Taller de dinámicas de grupo
- Taller de habilidades sociales
- Taller de marca personal
- Taller sobre el objetivo profesional
- Taller de comunicación (Radio Gigantes)
- Taller de habilidades y competencias para buscar empleo (Discapacidad intelectual)
- Taller para el fomento del empleo personal
- El networking en la búsqueda de empleo



Actívate

Taller de empleo desarrollado junto a la AECC para dotar de habilidades para enfrentarse a la búsqueda de empleo a personas que han pasado un proceso oncológico y favorecer que vuelvan al mercado laboral tras un periodo sin trabajar.

Adequierete

Este proyecto dirigido a mujeres en riesgo de exclusión ha tenido como objetivo proporcionar herramientas para que las mujeres se enfrenten con éxito a la búsqueda de empleo. Se han llevado a cabo 4 talleres durante una semana en los que se ha trabajado la gestión del estrés, la imagen personal y técnicas para la búsqueda de empleo.

Campamentos

Dirigido a mujeres con responsabilidades familiares no compartidas (con discapacidad, víctimas de violencia de género, paradas de larga duración,...) organizamos una semana de orientación laboral para ellas y un campamento de ocio y tiempo libre para sus hijos. De esta forma pueden dedicarse al 100% a la búsqueda de empleo.

Capaz de ser

Proyecto para trabajar las habilidades prelaborales y sociales con el fin de mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad. Mediante esta iniciativa se ha trabajado con 18 personas en autonomía personal, social y laboral desarrollando durante 8 meses talleres que han abarcado todo lo necesario para incrementar su empleabilidad. Este proyecto ha finalizado con un plan de capacitación profesional (PCP) para algunos de los participantes.

Carrera de fondo

Se trata de un programa de empleo y mentoring que ha tenido como objetivo favorecer la empleabilidad de mujeres senior con formación en derecho, economía, gestión administrativa y comunicación. Durante seis meses y a través de diferentes talleres y sesiones de mentoring, los empleados voluntarios de Cesce han tenido la oportunidad de acompañar a estas mujeres para perfeccionar la búsqueda de empleo.

Casa de letras

12 personas con discapacidad participan en un taller literario donde desarrollan distintas competencias laborales en las que la escucha activa, el compromiso, la asistencia y compar-

tir distintos textos entre ellos les ayudarán a mejorar su capacidad de comunicación y, a su vez, les permitirán interrelacionarse.

Crossover

Este programa de empleo va dirigido a personas con discapacidad dual, es decir, personas en las que concurren discapacidad intelectual, enfermedad mental o trastornos de conducta. Todos tienen falta de recursos económicos y desempleo de larga duración. Este programa de largo recorrido les ayuda a mejorar su empleabilidad.

Dress for success

En el marco de los diferentes programas de orientación laboral es habitual realizar un taller “Dress for Success”, es decir, un taller para enseñar normas básicas para ir correctamente a una entrevista de trabajo. ¿Qué ropa es la más adecuada?, normas de higiene y aseo básicas, expresión corporal,... Todo para hacer frente a uno de los sesgos que más impacto tienen, el sesgo de “primera impresión”.

Empleario

Este proyecto tiene como finalidad mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y psíquica a través del teatro, representando cómo es una entrevista de tra-

bajo. De esta manera, adquieren habilidades de comunicación y se preparan para el momento real de una entrevista de trabajo.

Protagonistas 360

Mediante el teatro, los beneficiarios en riesgo de exclusión, interpretan una situación real de entrevista de trabajo. Tiene especial interés porque en entrevistas reales suelen aparecer prejuicios y sesgos en el entrevistador que el candidato debe saber manejar con éxito.

Radio Gigantes

Desde mediados del año 2018, estamos realizando un taller de empleo para trabajar con personas con discapacidad intelectual y psíquica las habilidades de comunicación. Los participantes desarrollan de forma integral y en equipo el programa de radio Gigantes. Los ejes centrales del programa son la discapacidad y la inclusión laboral de los participantes.

Sesgos inconscientes

Son un mecanismo propio del ser humano, necesario para su supervivencia, pero que puede crear impresiones respecto a una persona o situación, en ocasiones erróneas, y que marcan comportamientos, en ocasiones discriminato-

ESCUELA DE EMPLEO - MEJORES PRÁCTICAS

rios. Todos tenemos sesgos que en ocasiones dificultan la búsqueda de empleo. Por ello estamos llevando a cabo talleres con candidatos para reducirlos.

Speed Networking

La modalidad del Speed Networking ha adquirido una gran popularidad en el ámbito de la inclusión laboral puesto que los procesos de selección tienden a evolucionar apostando por diferentes fórmulas en las que los candidatos deben tener habilidades para presentarse con éxito en pocos minutos. Es habitual realizar talleres en los que trabajamos estas habilidades y en los que realizamos entrevista en las que implicamos a expertos en selección.

#YoQuieroYoPuedo

Durante 5 días personas en riesgo de exclusión reciben formación transversal en áreas básicas para su autonomía y empleabilidad. Trabajan junto a voluntarios expertos imagen personal y cómo vestir para una entrevista de trabajo, higiene, en el manejo de las redes sociales, la prevención de riesgos laborales, ensayo de entrevistas, el contrato laboral,...



Intermediación laboral

Creamos puentes entre la empresa y nuestros beneficiarios

Esta fase 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. 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

La Fundación Adecco implica al beneficiario ayudándole a tomar sus propias decisiones durante todas las fases de la búsqueda de empleo. De esta forma, hacemos que el beneficiario no dependa del consultor de la Fundación Adecco para alcanzar el éxito en el proceso de inclusión. Es muy importante que alcancen autonomía definiendo su propósito profesional, sus propias metas y las estrategias para encontrar un empleo.

Puestos Diana

Es un trabajo en equipo que realizan el consultor de la Fundación Adecco y el beneficiario con el objetivo de definir qué sectores y empresas son las más adecuadas para centrar la búsqueda de empleo. Estas empresas se deciden según la actividad de la empresa, su cultura empresarial, el perfil y características del candidato y sus metas profesionales.

Entrevista de empleo

Una vez se consigue cerrar una entrevista con la empresa, se entrena con el beneficiario la entrevista de trabajo: formatos de entrevista (individual, grupal, pruebas de selección,...), defensa de la candidatura aportando valor a la posición a la que se aplica, definición de puntos fuertes, roll play de entrevista...



**Conectamos a
personas y empresas**

Prospección

Prospección laboral

Detectamos oportunidades laborales para nuestros beneficiarios

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 2019 un total de 1.593 acciones de prospección a empresas.

[+8,6%]

2.207

Ofertas gestionadas a través del portal de empleo

[-32%]

30.827

Acciones de intermediación

[+60%]

1.593

Acciones de prospección

25

Jornadas y desayunos de trabajo

Acciones de prospección

Visitas a empresas. Visitas a empresas por parte del equipo de integración de la Fundación Adecco.

Antena de empleo. Búsqueda de ofertas a través de portales de empleo, metabuscadores y redes sociales.

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

La propuesta

Tras la prospección, ¿cómo realizamos la propuesta a las empresas de nuestros candidatos?

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.

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.

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.

Jornadas y desayunos de trabajo

Trabajamos con las empresas para ayudarlas en su estrategia de inclusión laboral

En 2019 hemos continuado realizando acciones formativas y acciones en las que implicamos a nuestras empresas integradoras haciéndolas partícipes de los itinerarios de empleo de nuestros beneficiarios. A través de desayunos de trabajo, jornadas formativas y acciones speed networking reforzamos la intermediación laboral.

Asimismo, en 2019 han sido especialmente significativos los desayunos de trabajo para reducir las barreras y sesgos existentes en torno a personas en situación de exclusión social.

Resultados de atención

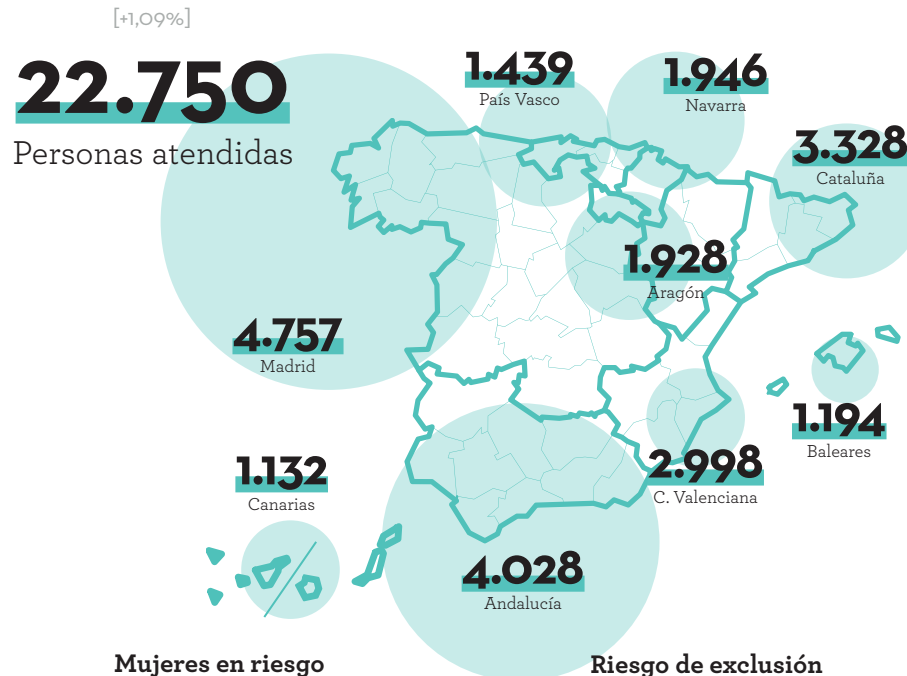
61 consultores de integración llevan a cabo nuestra actividad principal en la que enfocamos las necesidades del candidato para potenciar su empleabilidad

En el año 2019 hemos realizado 70.577 acciones de orientación laboral dirigidas a 22.750 personas en riesgo de exclusión social de toda España. El conjunto de acciones que se llevan a cabo por el equipo de consultores de integración se engloban principalmente en acciones de análisis y diagnóstico de la situación psicosocial, diseño de itinerario personalizados de integración y acciones de se-

guimiento y evaluación. Por la actividad social de la Fundación Adecco y el perfil de nuestros beneficiarios, los factores psicosociales son el punto de partida para el itinerario de empleo. Es la fase con mayor especialización y en la que mayores recursos se invierten. El equipo de consultores realizan acciones para orientar, acompañar y responsabilizar al demandante de empleo en el proceso de búsqueda.

Discapacidad	
Andalucía	3.059
Aragón	692
Baleares	462
Canarias	928
Cataluña	2.819
C. Valenciana	2.407
Madrid	2.764
Navarra	665
País Vasco	794
Total	14.590

+ 45 años	
Andalucía	608
Aragón	950
Baleares	514
Canarias	113
Cataluña	357
C. Valenciana	184
Madrid	440
Navarra	988
País Vasco	411
Total	4.565



Mujeres en riesgo

Andalucía	127
Aragón	84
Baleares	112
Canarias	37
Cataluña	34
C. Valenciana	257
Madrid	66
Navarra	121
País Vasco	125
Total	963

Riesgo de exclusión

Andalucía	234
Aragón	202
Baleares	106
Canarias	54
Cataluña	118
C. Valenciana	150
Madrid	1.487
Navarra	172
País Vasco	109
Total	2.632

Hemos llegado al final de la línea turquesa. Ahora...

...elige tu
propia
aventura

#TalentoSinEtiquetas

Es necesario eliminar barreras en las empresas para conseguir la inclusión laboral. **Avanza a la página siguiente**

Inclusión laboral

Sabemos que te gustaría saber cómo termina esta aventura. Si no puedes resistirlo más, **avanza a la página 80.**

#TalentoSinEtiquetas

Es nuestro modelo de trabajo con las empresas en el ámbito de la Diversidad, Equidad e Inclusión (De&I)

Tus retos son nuestros retos

- 1 Cumplimiento LGD* [antigua LISMI]
- 2 Diversidad e Inclusión
- 3 Sostenibilidad y RSC
- 4 Estrategia de Recursos Humanos
- 5 Comunicación con grupos de interés
- 6 Reputación corporativa



Modelo
#TalentoSinEtiquetas

ASESORAMIENTO EN EL MODELO DE DE&I FUNDACIÓN ADECCO
ESTRATEGIA E IDENTIDAD
EMPRESAS INCLUSIVAS
COMPETITIVIDAD DEL TALENTO
IGUALDAD Y EQUIDAD INCLUSIÓN
SOCIOLABORAL

RECONOCIMIENTO
PREMIOS FUNDACIÓN ADECCO



Cambio cultural

NORMALIZACIÓN

COMPROMISO
LIDERAZGO INCLUSIVO

FORMACIÓN
SESGOS INCONSCIENTES
FORMACIÓN D&I (PRESENCIAL/ONLINE)
FORMACIÓN SELECCIÓN INCLUSIVA

COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO
CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN

SENSIBILIZACIÓN
VOLUNTARIADO
PROGRAMA EMBAJADORES
EXPERIENCIAS DE DE&I



Selección e integración

INTEGRACIÓN LABORAL
SELECCIÓN INCLUSIVA
INTERMEDIACIÓN LABORAL



Inclusión laboral

UNIDAD DE APOYO A LA INCLUSIÓN



Persona Empresa Inclusión

*Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social

LUCHAMOS CONTRA LAS ETIQUETAS

CREEMOS EN EL
TALENTO

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Modelo #TalentoSinEtiquetas

Apoyamos a las empresas en el diseño de políticas y estrategias de diversidad, equidad e inclusión (De&I)

¿Qué es la diversidad?

- (1) Responde al pool de talentos necesarios para el funcionamiento óptimo de la empresa.
- (2) Integra los diferentes puntos de vista que hay en la compañía. Aceptándolos, respetándolos y, sobre todo, aprovechándolos para innovar e incrementar su competitividad.
- (3) Reconoce y defiende la identidad, singularidad y dignidad de todas las personas que componen los grupos de interés de la empresa incluyéndolos en la estrategia
- (4) Adquiere un valor social cuando apoya el empoderamiento y la inclusión de personas vulnerables.

Modelo de Diversidad, Equidad e Inclusión

Nuestro modelo pretende elevar la trascendencia de la diversidad y eliminar sesgos inconscientes existentes en la sociedad haciendo ver el valor que tiene para la sostenibilidad empresarial, para la competitividad, para mejorar la relación de la empresas con sus grupos de interés y para contribuir de manera efectiva con los principales retos sociales.

Bloques generales:

- (1) Identidad de De&I.
- (2) Empresas inclusivas
- (3) Competitividad del talento
- (4) Igualdad y equidad en la empresa.
- (5) Inclusión sociolaboral.

¿Cuál es nuestra visión de Diversidad?

TRABAJAMOS EN 5 BLOQUES ESTRATÉGICOS

1 Estrategia de De&I

Visión y estrategia
Sistema de gobernanza
Alianzas

Compromiso
Visibilidad y comunicación
Plan de formación

2 Empresa inclusiva

Workforce - Empleados potenciales
Workplace - Empleados actuales
Marketplace - Clientes
Supply Chain - Colaboradores y proveedores
Comunidades - Sociedad

3 Competitividad del talento corporativo

Talento diverso
Colaboración [Unidad]
Liderazgo Inclusivo

4 Equidad e Igualdad

Ethics & Compliance
Sensibilidad corporativa
Conciliación
Acción contra la desigualdad

5 Inclusión sociolaboral

Empoderamiento de personas
en riesgo de exclusión
Acción contra la
exclusión social

MODELO #TALENTOSINETIQUETAS

Asesoramiento D&I

Asesoramos en diversidad e inclusión y cumplimiento de la LGD* a las empresas

Contamos con un equipo de consultores expertos en gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión en la empresa que han realizado 4.113 acciones de asesoramiento con 2.123 empresas para implantar y promocionar la puesta en marcha de estrategias, políticas y programas de inclusión sociolaboral y gestión de la diversidad.

¿Cuáles son nuestros ámbitos de especialización?

- Cumplimiento de la LGD*
- Inclusión laboral / selección inclusiva.
- Diversidad, equidad e inclusión (De&I)
- Ayudas y bonificaciones a la contratación
- Certificado de discapacidad
- Trato adecuado de la discapacidad.
- Sensibilización corporativa
- Responsabilidad social corporativa

[13%]

2.123

Empresas asesoradas en diversidad e inclusión

[+21%]

1.674

Empresas asesoradas en el cumplimiento de la LGD

[+8,4%]

4.113

Acciones de asesoramiento

*Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social

Reconocimiento

III Premios de Diversidad e Inclusión

Una iniciativa de la Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad que ha premiado las mejores iniciativas de las empresas en España

Bajo la presidencia de Honor de SS.MM. los Reyes de España, que han querido volver a mostrar su apoyo a esta tercera edición de los Premios, se conformó un jurado formado por Jesús Celdada Pérez, director general de Políticas de Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social; Carmen Alsina, directora de Comunicación de la CEOE; Arrate Oromi Sáenz de Navarrete, directora del Club Financiero Génova; e Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados. Por parte de Fundación Adecco participaron Francisco Mesonero director general y Emilio Zurutuza, patrono de la Fundación Adecco. En representación del Club de Excelencia en Sostenibilidad, ha formado parte del jurado su secretario general, Juan Alfaro.

En su elección han tenido en cuenta el impacto, la consistencia y la sostenibilidad en el tiempo

En esta edición, se ha valorado especialmente que cada proyecto esté enmarcado en una estrategia de diversidad con repercusión en todas las áreas de la empresa, de modo que no queden limitadas a acciones aisladas. El impacto, la consistencia, sostenibilidad en el tiempo, innovación, replicabilidad, originalidad y búsqueda de objetivos concretos han sido también aspectos tenidos en cuenta.

Premiados 2019

AXA, galardonada como Mejor Plan Estratégico de Diversidad e Inclusión, que reconoce la estrategia y visión empresarial de la Diversidad e Inclusión más innovadora por su relación con su transversalidad y la orientación a todos los grupos de interés de la empresa. Carmen Corbatón, directora de Diversidad e Inclusión, Relaciones Laborales y Salud Laboral, ha sido la encargada de recoger el premio.



EMT, en la categoría de Mejor Práctica en Acción Social con ¡Creemos en tu autonomía! como mejor práctica educativa, formativa y laboral desarrollada por las empresas con las comunidades locales para empoderar a personas en riesgo de exclusión social, y favorecer así su inclusión laboral y social. Ha recogido el galardón Alfonso Sánchez Vicente, director gerente de EMT.



Ferrovial Servicios, como Mejor Práctica en Inclusión Laboral, que reconoce a sus Escuelas de Oficios como la mejor iniciativa y estrategia de selección y gestión de los recursos humanos, para fomentar la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión social en la propia empresa. Cristina Clavero, directora de RSC y Comunicación Interna, ha recogido el reconocimiento.



Metro de Madrid, obteniendo el premio a la Mejor práctica para la Transformación Cultural en Diversidad e Inclusión, al proyecto L.A.R.A., la Línea de Apoyo para el Refuerzo de la Autonomía, por favorecer y promover la transformación de la cultura organizacional en materia de Diversidad e Inclusión. El premio lo ha recogido Silvia Roldán, consejera delegada de Metro de Madrid.



Cambio cultural

Luchamos contra los prejuicios y las etiquetas para crear empresas inclusivas en las que todas las personas tengan las mismas oportunidades

En el Ciclo de la Inclusión (ver pág. 24-25) las empresas juegan un papel fundamental para asegurar que los entornos laborales y empresariales están preparados para acoger a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.

Para alcanzar una inclusión laboral exitosa, es necesario crear entornos sensibles e inclusivos, eliminando prejuicios y sesgos inconscientes y diseñando procesos que respondan a las necesidades de las personas y que al mismo tiempo contribuyan a la mejora de la competitividad corporativa. .

Para consolidar la cultura de De&I, el objetivo es que con nuestro modelo, las empresas

[-16%]

391

Empresas donantes

potencien valores como la igualdad, equidad, responsabilidad y sitúen el talento como motor de su política de recursos humanos.

Desarrollamos acciones de diálogo y sensibilización dirigidas a los grupos de interés de la empresa.

Formamos a departamentos estratégicos para la compañía,

Analizamos y adaptamos los procesos y la gestión de recursos humanos.



HOY TIENES
LA OPORTUNIDAD
DE CAMBIAR
LA VIDA DE UNA
PERSONA. *ATRÉVETE*

Normalización

Compromiso

Trabajamos para asentar una base sólida en el proyecto de D&I

En un proyecto de diversidad e inclusión, es fundamental contar con el compromiso de la dirección y con un modelo de liderazgo inclusivo. Por ello, buscamos fórmulas de diálogo y comunicación con directivos y managers para concienciarles y hacerles corresponsables del proyecto.

¿Cómo lo hacemos?

- Diálogos cara a cara sobre diversidad e inclusión
- Experiencias Ability
- Jornadas con comités de dirección
- Desayunos de trabajo

Formación

La normalización y el cambio cultural se apoyan en la formación

La formación interna en diversidad e inclusión de personas con discapacidad es estratégica para hacer frente al desconocimiento y los miedos que genera. El objetivo que perseguimos es la normalización y la formación técnica para departamentos de recursos humanos.

¿Cómo lo hacemos?

- Formación en liderazgo inclusivo
- Formación en #SelecciónSinEtiquetas e inclusión laboral
- Formación sobre trato adecuado y conocimiento de la discapacidad
- Formación online sobre discapacidad
- Formación en sesgos inconscientes

¿Qué acciones realizamos para reducir las barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad y otras personas en riesgo de exclusión?

Comunicación y diálogo

El diálogo es fundamental para acabar con los prejuicios en la empresa

El cambio cultural, solo se puede lograr en el medio y largo plazo mediante un proceso de diálogo continuo. Este se inicia con un plan de comunicación interna que después se traslada hacia el exterior. Así, reducimos prejuicios que dificultan la participación de las personas en riesgo de exclusión social.

¿Cómo lo hacemos?

- Acciones de sensibilización y concienciación social.
- Eventos corporativos en materia de D&I
- Estrategias en redes sociales
- Diseño de contenidos de comunicación

Sensibilización de los empleados

Los empleados materializan y dan sentido al compromiso y los valores

Para lograr que la diversidad e inclusión sea respuesta a una visión global que aplica a toda la estrategia empresarial es necesario posicionar el compromiso de la dirección, generar reflexión y diálogo interno, proporcionar conocimientos básicos y concienciar para asegurar que todos los empleados son sensibles al cambio cultural y se comprometen con él.

¿Cómo lo hacemos?

- Voluntariado corporativo
- Jornadas de sensibilización
- Campañas de sensibilización
- Plan Aflora. Asesoramiento para empleados con discapacidad o susceptibles

Normalización

Mejores prácticas

Ability Week

En la semana de discapacidad (3 de diciembre) desarrollamos acciones de sensibilización y concienciación empresarial que nos permiten normalizar y eliminar prejuicios en torno a la discapacidad.

Diálogos cara a cara

En 2019, hemos realizado encuentros de diálogo y reflexión entre Pablo Pineda y directivos de primer nivel de Alten, Sector Alarm, GMV, y Broseta Abogados. En estos encuentros se genera reflexión, se consigue el compromiso de los máximos representantes de las empresas para fomentar la inclusión laboral.

Experiencias Ability

Ponemos en marcha experiencias de alto impacto dirigidas a directivos y mandos intermedios de las empresas para conseguir el compromiso con la diversidad e inclusión laboral.

Informes y publicaciones

Elaboramos informes y estudios en los que analizamos la realidad sociolaboral, las políticas de responsabilidad corporativa aplicadas

a RRHH y la inclusión sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión.

Jornadas y desayunos de trabajo

Organizamos jornadas y desayunos de trabajo en los que aportamos nuestra experiencia y conocimiento en aquellos aspectos más relevantes en materia de diversidad e inclusión laboral con el objetivo de generar diálogo y transformación social y empresarial.

Plan Aflora

Es un programa de normalización en el que informamos y orientamos a personas que, por determinadas condiciones de salud, son susceptibles de obtener el certificado de discapacidad. También a aquellas que ya lo tienen y necesitan orientación sobre ventajas fiscales, sociales o corporativas. En el año 2019 hemos orientado a 153 personas pertenecientes a 52 empresas.

Planes de formación

Diseñamos planes de formación presencial y online para reducir el desconocimiento en torno a la discapacidad y la diversidad. Estas formaciones van dirigidas a diferentes grupos de

interés a los que adaptamos formatos y contenidos según el perfil técnico de la formación.

Programa embajadores

Espacios de diálogo diseñados con diferentes formatos y dirigidos a empleados, directivos, comunidades locales..., con el objetivo de concienciar y eliminar prejuicios y barreras existentes en las empresas. En estas jornadas contamos con el testimonio de personas con discapacidad que han destacado gracias a sus valores, su actitud vital y competencias. En 2019 hemos trabajado bajo la figura de Embajador con Pablo Pineda, Raquel Domínguez, Desirée Vila, Edu Carrera y María Petit, y hemos tenido colaboraciones con Juan Manuel Montilla (El Langui), Álex Roca y Aitor Francesa.

Proyecto #RealidadesDiferentes

realidadesdiferentes.org es una iniciativa desarrollada por la Fundación Adecco para concienciar y dar a conocer la realidad de millones de personas con discapacidad en todo el mundo. Mediante breves videos de Realidad Virtual (VR) ayudamos al usuario a ponerse en el lugar de las personas con discapacidad.

Sensibilización y concienciación social

Desarrollamos acciones de sensibilización en

el ámbito empresarial y social para dar a conocer la discapacidad y la exclusión social, para hacer frente a prejuicios, barreras sociales y situaciones discriminatorias, y para generar diálogo en torno al valor de la diversidad y la inclusión sociolaboral de los más vulnerables. Llevamos a cabo semanas de concienciación en torno a algunos de los principales retos sociales, campañas de concienciación, espacios de diálogo,...

Taller de sesgos inconscientes

Realizamos talleres sobre sesgos inconscientes a responsables de selección para reducir las barreras que éstos provocan en los procesos de selección a la hora de contratar personas señaladas por diferentes condiciones sociales o rasgos personales como la discapacidad, el género, la edad,...

Voluntariado corporativo

Implicamos a los empleados de las empresas en actividades de equipo junto a personas con discapacidad, para interactuar con realidades desconocidas, eliminar prejuicios, falsas creencias y sesgos inconscientes. En 2019 hemos llevado a cabo 197 acciones de voluntariado en las que hemos contado con el apoyo de 991 voluntarios de 85 empresas colaboradoras. A través de estas iniciativas hemos ayudado a 3.163 personas en riesgo de exclusión a mejorar su empleabilidad.

DIVERSIDAD, EQUIDAD & INCLUSIÓN

Diálogo y comunicación

8 de marzo

Día Internacional de la Mujer

Semana de la mujer

Con motivo del Día Internacional de la Mujer la Fundación Adecco y 85 empresas nos unimos para llevar a cabo a lo largo del territorio nacional talleres formativos y mesas de diálogo para empoderar a mujeres que atraviesan situaciones de riesgo de exclusión por diferentes circunstancias: discapacidad, edad avanzada, violencia de género, responsabilidades familiares no compartidas...

Excluida

Es una narración, con formato de juego virtual, en la que una mujer en riesgo de exclusión cuenta su vida desde la infancia. A partir de ahí, el usuario debe tomar decisiones clave en la vida de la protagonista mostrando cómo las mujeres pueden verse fácilmente abocadas a la exclusión social. El juego Excluida se concibe como una herramienta de sensibilización a través del gaming y se dirige a personas mayores de 16 años.

3 de diciembre

Día Internacional de la Discapacidad

Semana de la discapacidad

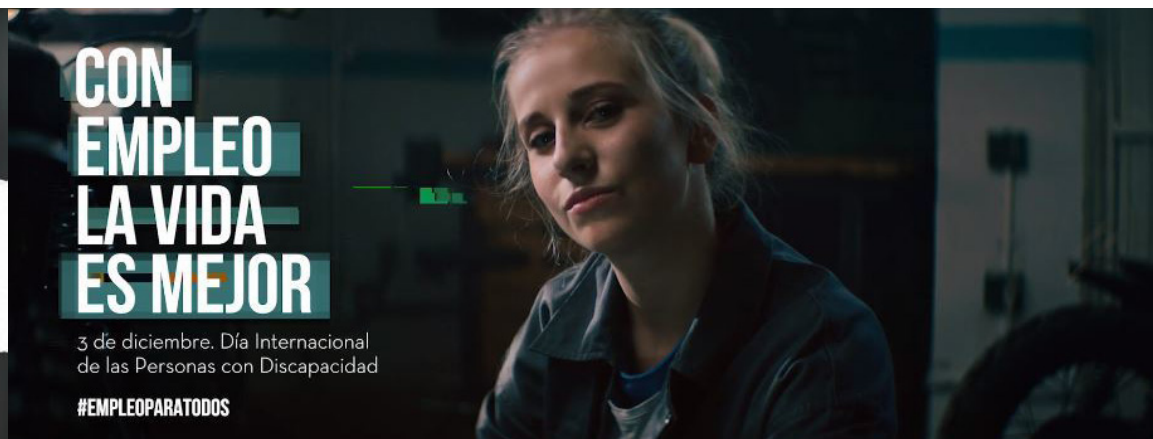
Con motivo del Día Internacional de la Discapacidad la Fundación Adecco y 190 empresas nos unimos para llevar a cabo a lo largo del territorio nacional, talleres formativos y mesas de diálogo en las que se trataron temas fundamentales en torno a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

#ElFiltroDelEmpleo

En 2019 presentamos «El Filtro del Empleo» un proyecto audiovisual que bajo el lema «con empleo, sin discriminación, la vida es mejor», tiene como objetivo visibilizar el efecto transformador e impacto positivo que tiene el em-

pleo en la vida de las personas, en este caso, de las personas con discapacidad.

Durante la semana del 3 de diciembre, 190 empresas difundieron a través de sus canales de comunicación este proyecto para concienciar y avanzar hacia la plena inclusión. Esta iniciativa ha sido protagonizada por **Desirée Vila**, atleta paralímpica, **Ana Mencía**, actriz con síndrome de Down en “Señoras del (h)AMPA” y por **Sergio Puentes**, demandante de empleo con parálisis cerebral y beneficiario del Plan Familia de la Fundación Adecco.



Nuestros resultados 2019

197

Acciones de voluntariado

3.163

Beneficiarios en el programa de voluntariado y 991

5

Ability Week participando 20.900 personas

143

Jornadas de sensibilización

153

Beneficiarios de Plan Aflora en 52 empresas

4

Experiencias Ability

2

Campañas de concienciación apoyadas por 238 empresas

3.958

Impactos en prensa [520], en TV y radio [109] y en Internet [3.329]

4

Diálogos Cara a Cara sobre Diversidad

10

Informes y estudios sobre empleo y exclusión social

49.000

Seguidores en redes sociales: Tw, Fb, In, I

40

Talleres de sesgos inconscientes



Inclusión laboral

El corazón de nuestra actividad es el desarrollo de las personas a través del empleo. El resultado final de este proceso es la inclusión laboral.

La integración es el primer paso hacia la inclusión laboral, una fase previa en la que se debe trabajar desde la base de la diversidad y el talento y no de las cuotas, la sobreprotección o la discriminación positiva. Normalizar la discapacidad o cualquier otra condición y/o situación de riesgo de exclusión social y asegurar mediante el seguimiento la satisfacción de la empresa y del trabajador, transforma la integración en inclusión laboral.

La **inclusión laboral** se produce cuando no se pone el foco en la limitación y la persona participa en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades en la empresa sobre la base de la diversidad y el talento,



**El empleo es la
mejor solución contra
la exclusión social**

Unidad de Apoyo a la Inclusión

La Unidad de Apoyo a la Inclusión está formada por un equipo de consultores que acompañan al beneficiario y a la empresa durante las primeras etapas de la relación laboral

Persona

El seguimiento de la contratación es fundamental para asegurar la inclusión

Después de la contratación, el equipo de consultores de la Fundación Adecco realiza seguimiento al candidato. Es un mecanismo de mediación que permite prevenir, identificar, y solucionar posibles incidencias que se produzcan durante el proceso de adaptación al entorno laboral. A través del seguimiento conocemos el desempeño del candidato y su adaptación a un nuevo entorno. Cada candidato tiene asignado un consultor que se encarga de realizar intervenciones periódicas en el corto, medio y largo plazo que garanticen el éxito de la inclusión.



Empresa

Garantizamos el asesoramiento continuado en el proceso de adaptación

La fase de incorporación es el momento más crítico de un itinerario de empleo desarrollado con personas en riesgo de exclusión social. Por ello, garantizamos asesoramiento y acompañamiento durante el proceso de adaptación del trabajador, interviniendo y mediando para conseguir la sostenibilidad del puesto de trabajo. Este proceso debe asegurar que la empresa y el trabajador encajan, tratando de asegurar la sostenibilidad del puesto de trabajo. Asimismo, trabajamos para reducir barreras en este proceso mediante un acompañamiento y guía en ambos sentidos.



Proyectos de inclusión con tejido asociativo

Acompañamiento en la orientación laboral

Las asociaciones son una parte importante del universo que rodea a Fundación Adecco. Ayudamos a multitud de asociaciones potenciando la orientación e intermediación laboral de sus beneficiarios, acompañándoles como expertos en inclusión laboral en la búsqueda de empleo.

Voluntariado y Plan Familia

También realizamos actividades con asociaciones dentro del programa de voluntariado de la Fundación Adecco y del Plan Familia. Con sus beneficiarios realizamos talleres y actividades que les ayudan a mejorar las competencias básicas para buscar empleo.

En la Fundación Adecco apoyamos proyectos de inclusión laboral de personas vulnerables de otras entidades sin ánimo de lucro con las que realizamos alianzas contra la exclusión sociolaboral

Inversión en proyectos de inclusión laboral

La Fundación Adecco apoyamos 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 2019 hemos apoyado 35 proyectos de inclusión laboral desarrollados por entidades sin ánimo de lucro con una inversión de 717.350 euros.

Proyectos e inversión realizada en 2019

ADISPAZ	2.000	DOWN TARRAGONA	10.000
AESLEME	7.000	FUNDACIÓ PRIVADA ARC DE SANT MARTÍ	9.750
APADIS	5.000	FUNDACION ALDABA	500
APAMA	4.000	FUNDACION ARENALES COLEGIO CAMBRILLS	250
APANID ASOC PADRES Y AMIGOS NIÑOS DIF GE	20.000	FUNDACION BANCARIA CAJA NAVARRA	1.000
ASADEMA	3.310	FUNDACION CAPACIS	6.000
ASOC DE EMPLEO DE IBERIA PADRES DE MINUSVA	250.000	FUNDACION CARMÉ PARDO-VALCARCEL	30.000
ASOCIACION AMI 3	22.550	FUNDACION DALES LA PALABRA	6.038
ASOCIACION AMIDAHÍ	5.000	FUNDACION DEPORTE INTEGRAL	38.300
ASOCIACION APSURIA	21.500	FUNDACION GENERAL UNIVER.COMPLU. MADRID	13.000
ASOCIACIÓN CLUB DE AMIGOS	2.382	FUNDACION JUAN XXIII	70.000
ASOCIACION CONDENADOS LA BORDILLO	20.250	FUNDACION PRODIS	11.354
ASOCIACION TALISMAN	6.250	FUNDACION SANTA LUCI	20.000
AVIFES	4.000	FUNDACION SERES	6.000
AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON	-	FUNDACION TAMBIEEN	83.265
CENTRO DE APOYO INTEGRAL A.S.A.N.S.U.L.L	4.000	TALLERS JERONIDE MORAGAS SCCL	7.500
CLUB DE EXCELENCIA EN SOSTENIBILIDAD	12.000	UNIVERSIDAD DE BURGOS	4.150
COLEGIO JEAN PIAGET	1.000	UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID	10.000

[-27%]

35

Proyectos sociales

[-9,7%]

717.350€

Euros invertidos en proyectos de inclusión laboral

Proyectos de inclusión con Administraciones Públicas

Desde la Fundación Adecco apoyamos el trabajo de la Administración pública y de entidades con las que compartimos la misión de la inclusión sociolaboral.

PROGRAMA	INSTITUCIÓN	BENEFICIARIOS
PROMOCION AUTONOMIA GERONA	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	12
OBSC BILBAO	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	20
OBSC SAN SEBASTIAN	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	20
OBSC NAVARRA	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	27
OBSC VALENCIA	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	30
PROMOCION AUTONOMIA TARRAGONA	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	12
OBSC MADRID	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	40
OBSC ALICANTE	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	24
OBSC MALAGA	FUNDACION BANCARIA LA CAIXA	50
ORIENTACION LABORAL BILBAO	LANBIDE	259
SEVILLA INTEGRRA	AYUNTAMIENTO DE SEVILLA	447
DISCAPACIDAD EMPLEO ORDINARIO #DEO	INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES	12
HABILIS	SINPROMI	124
PROGRESA 2018	SERVICIO CANARIO DE EMPLEO	70
INSERC.PERSONAS RIESGO EXC.SOCIAL	AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA	45
SIOAS 2018-2019	SERVICIO CATALAN DE EMPLEO	90
ENTRAIB 19-20	SERVEI D'OCUPACIO DE BALEARES SOIB	185
PROGRAMAS SIGULARES JOVENES DIF.ACCESO	SERVICIO CATALAN DE EMPLEO	48
PIMEI 2018	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	100
EXPERIMENTAL JOVENES ZARAGOZA	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	25
IRPF MADRID 2019	COMUNIDAD DE MADRID	100
DIPUTACION DE VIZCAYA LAN BERRI 2019	DIPUTACION DE VIZCAYA	23
IRPF LEVANTE 2019	GENERALITAT VALENCIANA	75
GOBIERNO NAVARRA 0,7 2019	GOBIERNO DE NAVARRA	60
PROGRAMA UTIL MADRID	COMUNIDAD DE MADRID	80
AYUNTAMIENTO DE ALICANTE	AYUNTAMIENTO DE ALICANTE	-
ORIENTACION LABORAL BILBAO	LANBIDE	259

PROGRAMA	INSTITUCIÓN	BENEFICIARIOS
DIP VICAYA FAMILIA Y MUJER	DIPUTACION DE VIZCAYA	5
SIOAS 2019-2020	SERVICIO CATALAN DE EMPLEO	90
AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA	AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA	14
ITINERARIS GENARILAT VALENCIANA	GENERALITAT VALENCIANA	64
MUJERES EXCLUSION SOCIAL VALENCIA	GENERALITAT VALENCIANA	18
MUJERES EXCLUSION SOICAL ALICANTE	GENERALITAT VALENCIANA	15
FOMENTO RSE LEVANTE	GENERALITAT VALENCIANA	-
DIPUTACION ALICANTE	DIPUTACION DE ALICANTE	9
SEVILLA INTEGRRA	AYUNTAMIENTO DE SEVILLA	250
LEVANTE CENTRO OCUPACIONAL	GENERALITAT VALENCIANA	13
INSERC.PERSONAS RIESGO EXC.SOCIAL	AYUNTAMIENTO DE LA LAGUNA	45
#TUEDADESUNTESORO+55	AYTMO. ZARAGOZA ACCION SOCIAL	55
INICIATIVA SOCIAL	DIPUTACION GUIPUZCOA	78

Agradecemos la confianza que las diferentes Administraciones Públicas depositan en la Fundación Adecco cofinanciando para el desarrollo de Programas 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 las comunidades y localidades 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 las distintas administraciones públicas. En 2019 hemos colaborado con 18 instituciones para el desarrollo de 40 programas de empleo en diferentes zonas de España.

Empleos generados

Discapacidad

Andalucía	636
Aragón	105
Baleares	165
Canarias	296
Cataluña	1.115
C. Valenciana	624
Madrid	1.072
Navarra	98
País Vasco	159
Total	4.270

Mujeres en riesgo

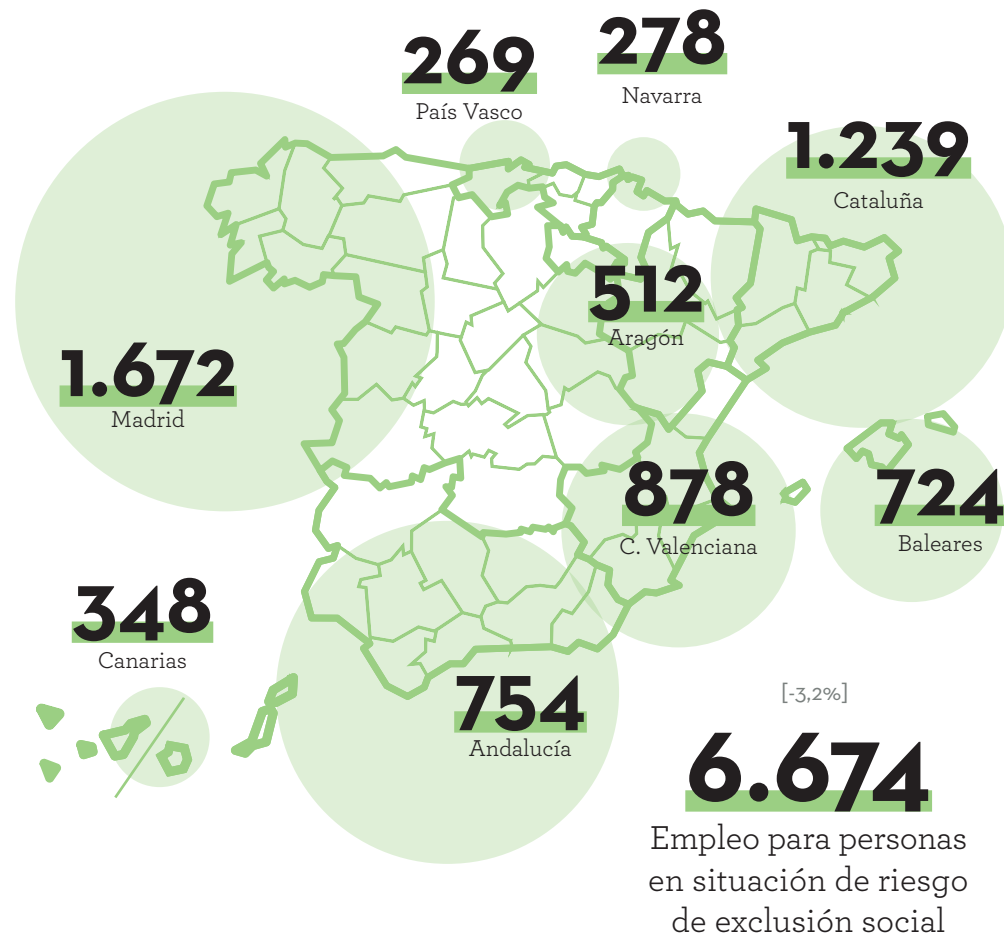
Andalucía	19
Aragón	144
Baleares	106
Canarias	32
Cataluña	12
C. Valenciana	56
Madrid	444
Navarra	50
País Vasco	25
Total	888

+ 45 años

Andalucía	74
Aragón	254
Baleares	310
Canarias	8
Cataluña	110
C. Valenciana	43
Madrid	137
Navarra	109
País Vasco	69
Total	1.114

Riesgo de exclusión

Andalucía	25
Aragón	9
Baleares	143
Canarias	12
Cataluña	2
C. Valenciana	155
Madrid	19
Navarra	21
País Vasco	16
Total	402



[-3,2%]

6.674

Empleos generados

[+12%]

4.270

Personas con discapacidad

[-26%]

1.114

Mayores de 45 años
parados de larga duración

[58%]

888

Víctimas de la violencia
de género o con
responsabilidades
familiares no compartidas

[-61%]

402

Otras personas en riesgo
de exclusión social

#EmpleoParaTodos

Fundación Adecco generó en 2019 el

11,2% de los empleos para
personas con
discapacidad en empresa
ordinaria en España,
un total de **3.819** empleos
[+9%]

1X3

Por cada donación recibida
equivalente a 1 persona, la
Fundación Adecco genera 3 empleos
para personas con discapacidad.

Delegaciones

SEDE

Príncipe de Vergara,
110 , 6º
28001 MADRID
Telf. 91 700 49 20

ALICANTE

Avenida Orihuela, 35-37
03007 ALICANTE
Telf. 965 985 085

BARCELONA

Bac de Roda, 58 Edif. C
08019 BARCELONA
Telf. 93 255 24 11

BILBAO

Berastegui, 5 - 2º izq
48001 BILBAO
Telf. 94 479 22 70

GERONA

Plaza de Espanya, 7
17002, GERONA
Telf. 972 210 786

LAS PALMAS

Más de Gaminde, 8
35006 LAS PALMAS DE
G. CANARIA
Telf. 928 22 55 03

MÁLAGA

Avda. Las Américas, 1
Escalera 1, Pl. 05,
Puerta A
29007 MÁLAGA
Telf. 95 206 05 22

MALLORCA

Eusebi Estada, 35
07004 PALMA DE
MALLORCA
Telf. 971 28 24 58

MADRID

Príncipe de Vergara,
110, 6ª
28001 MADRID
Telf. 91 700 49 20

NAVARRA

Irunlarrea, 11, piso 1,
oficina A, 31008
PAMPLONA
Telf. 948 199 373

TENERIFE

Alonso de Castro, 1,
Edif. Cinelandia, OF. 104
(1º Planta)
38320 SAN CRISTOBAL
DE LA LAGUNA,
Sª CRUZ DE TENERIFE
Telf. 922 53 20 24

SAN SEBASTIAN

Vergara, 23, 1ª centro
derecha
20005 S. SEBASTIÁN
Telf. 94 344 57 80

SEVILLA

Ramón Carande, 10
41013 SEVILLA
Telf. 954 28 02 75

TARRAGONA

Pere el Cerimoniós, 8
43204 REUS
Telf. 977 77 68 66

VALENCIA

Colón, 18, 5º A
45004 VALENCIA
Telf. 96 335 63 53

ZARAGOZA

Alfonso I, 17, 2º, ofic. 14
50006 ZARAGOZA
Telf. 976 79 15 88

