



FUNDACIÓN ADECCO

Memoria 2020



**Conoce a la
Fundación
Adecco**

**Resultados
de actividad**

1
Pag- 6-7
**ÓRGANO DE
GOBIERNO**

2
Pag- 8-9
**NUESTRA
IDENTIDAD**

3
Pag- 10-11
**INVERSIÓN
SOCIAL**

4
Pag- 12-13
SOSTENIBILIDAD

5
Pag- 14-17
TRANSPARENCIA

6
Pag- 18-25
INNOVACIÓN

COVID19
Pag- 26-35

7
Pag- 36/39
**MODELO DE
TRABAJO**

LÍNEA #EMPLEOPARATODOS

Pag | 40-79

MODELO #EMPLEOPARATODOS
Pag. 40-41

BIENVENIDA

Introducción | 42-43
Reclutamiento | Pag. 44-46
Acogida | Pag. 47

**ITINERARIO PERSONAL
DE INSERCIÓN**

Introducción | Pag. 48-49
Plan Familia | Pag. 50-52
Itinerario de empleo | Pag. 53

**FORMACIÓN PARA
EL EMPLEO**

Introducción | Pag- 54-55

Empleabilidad | Pag- 56-57
Universidad y FP | Pag- 58-59

ESCUELA DE EMPLEO

Introducción | Pag- 60-61
Autonomía | Pag. 62-63
Orientación laboral | Pag- 64-69
Voluntariado | Pag- 70-731

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Introducción | Pag- 74-75
Prospección | Pag- 76-77

RESULTADOS DE ATENCIÓN

Pag- 78-79

LÍNEA #TALENTOSINETIQUETAS

Pag | 80-99

MODELO #TALENTOSINETIQUETAS
Modelo | Pag. 80-83
Introducción y Asesoramiento | Pag. 84-87

CAMBIO CULTURAL

Introducción | Pag- 88-89
Normalización y sensibilización | Pag- 90-97

RESULTADOS 2019

Resultados 2019 | Pag. 98-99

LÍNEA #INCLUSIÓNLABORAL

Pag | 100-111

INTRODUCCION
Pag- 100-101

UNIDAD DE APOYO A LA INCLUSIÓN

Pag- 102-103

PROYECTOS CON TEJIDO ASOCIATIVO

Pag- 104-105

PROYECTOS CON ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Pag- 106-107

RESULTADOS INCLUSIÓN

Pag- 108-111



FUNDACIÓN ADECCO

Memoria 2020

**Conoce a la
Fundación
Adecco**



01

Órgano de gobierno

Patronato

Presidente

Enrique Sánchez Sánchez

Vicepresidenta

Inés Juste Bellosillo

Vicesecretario no patrono

Juan Hernando Helguera

Patronos

Iker Barricat Beascoechea
 José Isaías Rodríguez García-Caro
 Santiago Soler Pérez
 Sonia Pascual Gómez-Cuétara

Presidente de honor

Emilio Zurutuza

Patronos eméritos

Enrique Sánchez de León
 Miguel Rodríguez Piñero

Comité de Dirección

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 estratégicas

Recursos humanos

Pilar González

Comunicación y marketing

Pablo Gª Menchén

Integración e Inclusión

Begoña Bravo

Plan Familia

Myriam Ganado

Voluntariado

Héctor Clemente

Embajadores

Contamos con personas con discapacidad que defienden nuestra misión y los valores de la inclusión a través de su historia de superación.

188

PROFESIONALES HAN FORMADO PARTE DE NUESTRO EQUIPO EN 2020 (MEDIA ANUAL)

Nuestro equipo está formado por consultores de integración e inclusión, 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 2020 corresponde a 179.

1.337

PROFESIONALES MULTIDISCIPLINARES

Son profesionales que actúan con el beneficiario dentro del plan de intervención establecido por el consultor de la Fundación Adecco para mejorar las posibilidades de integración laboral y vida independiente.

647

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.

02

Nuestra identidad

Misión:

#EmpleoParaTodos

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:

#TalentoSinEtiquetas

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.

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 benéfico 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.

03

Inversión social

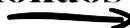
Enmarcado en nuestro proyecto social #EmpleoParaTodos y dando respuesta principalmente a 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas (ODS 1, 5, 8 y 10), hemos invertido en 2020 14.172.562 millones de euros en la generación de oportunidades de empleo para las personas más vulnerables de nuestro mercado laboral.

Esta inversión supone un 2,6% menos con respecto al periodo anterior. El año 2020 ha sido un año especialmente atípico en cuanto a inversión social como consecuencia del efecto que la pandemia ha tenido en la actividad empresarial y laboral. Esta situación ha obligado a transformar nuestra actividad durante el confinamiento adaptándonos a una modalidad online.

Sin embargo, a pesar de la reducción de la inversión, la respuesta ágil de nuestros equipos, y la adaptación y transformación de nuestros programas, han permitido dar atención y acompañamiento a nuestros beneficiarios.

◀ Según el art 27 de Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, los ingresos y rentas netos que la fundación obtiene deben destinarse en un porcentaje mínimo del 70% a actividades fundacionales y el resto a incrementar la dotación, a reservas o actividades de administración o captación. En el caso de la Fundación Adecco, la inversión en la misión social es muy superior (>82%).

71,4% 
FORMACIÓN

Destino de los fondos 

14.172.562

Euros destinados a nuestro proyecto social

[-2,6%]



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

*Artículo Ley de Fundaciones

04

Sostenibilidad



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

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

La Fundación Adecco se ha sumado al Comité Ejecutivo de la Red Española del Pacto Mundial. Se incorpora como vocal, participando así en la gestión y representación de esta iniciativa de la ONU en España, la más importante en sostenibilidad empresarial del mundo.

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. Asimismo, apostamos por el **ODS 17** (*Alianzas estratégicas para lograr los ODS*), compartiendo nuestra misión con nuestros grupos de interés.

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

¿Qué hacemos para contribuir con los ODS?

- ➡ Inclusión laboral de las personas más vulnerables de nuestra sociedad apostando por el #EmpleoParaTodos.
- ➡ Reducción de la discriminación por discapacidad, género, edad u otros factores.
- ➡ Defendemos la dignidad de todas las personas y el #TalentoSinEtiquetas.
- ➡ Promoción de las estrategias de diversidad e inclusión en las empresas.
- ➡ Creación de alianzas estratégicas en el marco de la Diversidad, Equidad e Inclusión.
- ➡ Eliminamos prejuicios y sesgos inconscientes en el ámbito empresarial y especialmente en la selección y gestión de recursos humanos. Creemos en el talento, luchamos contra las etiquetas.
- ➡ Mejoramos la empleabilidad mediante la formación de personas con baja cualificación con becas y ayudas formativas.
- ➡ Digitalización y reducción de la brecha digital mejorando las competencias digitales de aquellas personas con las que trabajamos.
- ➡ Fomentamos la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral apoyando a aquellas mujeres con mayores barreras para acceder al empleo.
- ➡ Concienciamos a la sociedad mediante una comunicación inclusiva y cercana a la realidad que viven las personas con las que trabajamos generando diálogo social.
- ➡ Analizamos permanentemente las tendencias del mercado laboral en relación a los retos sociales más relevantes para nuestra sociedad generando debate y opinión.
- ➡ Apostamos por la innovación social buscando nuevas fórmulas que contribuyan a la inclusión sociolaboral de las personas más vulnerables.



Estratégicos

Gestión

05

Transparencia

“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”

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 anua-

les 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. 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 obtenido la máxima puntuación junto con otras 7 fundaciones empresariales en el Informe “Construir confianza” de la Fundación Compromiso y Transparencia que analiza el nivel de transparencia de las fundaciones en España.

LEALTAD/INSTITUCIONES

La Fundación Adecco ha vuelto a ser acreditada como fundación empresarial cumplidora de los 7 principios de Transparencia y Buenas Prácticas establecidos por Lealtad Instituciones, entidad creada hace 2 años por la Fundación Lealtad para acreditar la excelencia en la gestión de las fundaciones empresariales, fundaciones familiares y fundaciones patrimoniales.

Los 7 principios a los que las fundaciones deben dar cumplimiento para obtener esta acreditación son: funcionamiento y regulación de órgano del Patronato, claridad y publicidad del fin social, planificación y seguimiento de la actividad, rendición de cuentas e imagen fiel de la información, transparencia en la financiación, control en la utilización de los fondos y cumplimiento de las obligaciones legales.

La Fundación Adecco fue acreditada por primera vez en 2018, convirtiéndose de esta manera en la entidad pionera en el cumplimiento de los citados principios. En 2020, el cumplimiento de estos 7 principios se ratifica tras culminar con éxito un nuevo y exhaustivo proceso de análisis. De este modo, Lealtad Instituciones verifica la gestión transparente y la

aplicación de los más exigentes estándares de transparencia y buen gobierno por parte de la Fundación Adecco.



El informe Construir Confianza evalúa la transparencia y buen gobierno de las fundaciones españolas corporativas, familiares y de celebridades. En 2018 cumplió su décima edición siendo la publicación más reciente de dicho informe. En el último ranking emitido por Fundación Compromiso y Transparencia en 2018 aparecíamos como la 1ª fundación empresarial junto con otras fundaciones con la misma puntuación.



La transparencia, el core de las fundaciones

La era COVID-19 ha elevado aún más, si cabe, la importancia de la transparencia como atributo clave para legitimar la actuación y credibilidad del tercer sector. En tiempos de avalancha y fake news que generan dudas y desinformación, solo las entidades transparentes y responsables podrán construir confianza ante una sociedad cada vez más crítica y exigente.

En este sentido, Francisco Mesonero destaca que “el sector fundacional adquiere una importancia crítica en una era de incertidumbre sin precedentes, en la que las fundaciones empresariales articularán una parte cada vez más significativa de los retos de la Agenda 2030. Es por ello que debemos estar a la altura en la rendición de cuentas a nuestros colaboradores. La confianza es y será la base para desarrollar una misión social tan importante en estos momentos”.

¿Qué información puedes encontrar en nuestra página web?

< **Contacto**

< **Misión**

< **Programas**

Actividades
Beneficiarios

< **Directivos**

Director ejecutivo
Directivos

< **Patronato**

Nombres
Perfil
Independencia
Cargos

< **Gobierno**

Estatutos
Política inversiones
Código Buen Gobierno
Informe Gobierno Corporativo

< **Información Económica**

Estados financieros
Memoria
Desglose
Auditoría
Evaluación
Plan de actuación
Metodología

La transparencia
es la base de la
confianza.



6

Innovación social



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

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.

61

CEOs adheridos



CEOs adheridos 2019-2020



Sesión junto a Antonio Garrigues



Resumen de actividad

Octubre 2019

61 CEOs de empresas españolas se unen a la Alianza #CEOPorLaDiversidad mediante la firma de un manifiesto a través del cual adquieren el compromiso de impulsar la diversidad e inclusión en sus compañías.

Año 2020

Comenzamos la Alianza a principios del año 2020 invitando a las empresas a realizar una reflexión y análisis de su punto de partida. Para ello, realizamos una **encuesta de valoración inicial**. Además, en esta encuesta se designaba al responsable operativo de la empresa en la alianza.

En el mes de febrero tuvo lugar la primera reunión de trabajo en la que además de tener la oportunidad de contar con la charla magistral de *Antonio Garrigues Walker*, quién nos hizo reflexionar sobre la diversidad y la inclusión, iniciamos el trabajo para consensuar el **Mapa para la gestión de la Diversidad** en la empre-

sa. Asimismo, analizamos los 7 conceptos clave en las estrategias de diversidad:

Unicidad | Igualdad | Equidad | Diversidad | Inclusión | Unidad | Pertenencia

En junio se desarrolla la segunda reunión en la que tratamos de dar respuesta a **¿Cómo impactará la crisis de la Covid-19 sobre las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión?**

Contamos con la presencia de *Manuela Tomei*, directora del departamento de condiciones de trabajo e igualdad de la OIT y *María Teresa Gómez Condado*, directora general de CEOE Campus. Además, presentamos la visión sobre los ODS y la gestión de la Diversidad en el ámbito empresarial, en consonancia con las directrices de la CEOE.



Posteriormente, procedimos a **reuniones individuales** con las compañías para hacer una revisión del mapa de la diversidad y ver en qué situación se encontraban con respecto al desarrollo de los pilares expuestos. También se recogen las buenas prácticas que cada una de las empresas ya están llevando a cabo o tienen previstas realizar en su estrategia de diversidad, equidad e inclusión.

En el mes de septiembre se presentaron las buenas prácticas recogidas en las reuniones individuales y se les comunicó a los miembros de la alianza la elaboración de una **Guía para la implementación de la diversidad en las empresas** en la que quedarían recogidas todas las buenas prácticas compartidas.

Finalizando el año, en el mes de noviembre tratamos la **Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad**. En esta ocasión contamos con la ponencia de *Iñigo Zavala*, vicepresidente de la Comisión de RSE de CEOE

y abogado experto en dicha Ley. Igualmente, realizamos una mesa redonda en la que contamos con expertos miembros de la Alianza que nos ayudaron a ver los aspectos más prácticos de la implementación de esta Ley. Los miembros de la mesa redonda, moderada por *Francisco Mesonero*, director de la Fundación Adecco, fueron los miembros de nuestra Alianza: **Broseta Abogados, EY y Uría Menéndez**.

Lamentablemente y debido a la situación generada por la crisis sanitaria y económica provocada por la Covid-19, se les comunica a los aliados que la reunión anual de CEOs prevista para noviembre se pospone para el 23 de febrero de 2021 en la que presentaremos la Guía de la Diversidad e Inclusión.

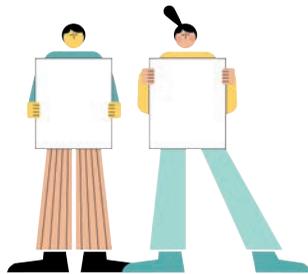
Más información:

Marta Cantalapiedra
Secretario de la Alianza CEOxD
marta.cantalapiedra@adecco.com
www.ceoporladiversidad.com



DIVERSIDAD **es**
contar
personas,
INCLUSIÓN **que**
todas cuenten

Estudios e informes de empleo



Análisis de la contratación anual de personas con discapacidad

2019 cierra con 117.818 contratos a personas con discapacidad, la mayor cifra de toda la serie histórica.

4º Informe “Un empleo contra la exclusión”

Casi diez millones de hogares en España -el 53,7%- manifiesta algún tipo de dificultad para llegar a fin de mes.

Los empleos + demandados fuera del ámbito tecnológico

La Fundación Adecco expone los 10 empleos más demandados en 2020 en España, para los que no hace falta ser un experto tecnológico.

7º Informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral

Por primera vez en la historia, se contabilizan más de 1,5 millones de mujeres mayores de 55 años trabajando.

Impacto de la COVID-19 en la contratación de personas con discapacidad

La contratación de personas con discapacidad cae un 7,7% en el primer trimestre de 2020, anotando un descenso interanual tras 7 años consecutivos de incrementos.

Análisis #EmergenciaPorElEmpleo. El Impacto de la COVID-19 en las personas en riesgo de exclusión

La era COVID-19 podría elevar la exclusión social al 31% y afectar a más de 14 millones de personas.

9º Informe Discapacidad y familia

El 63,9% de las familias cree que la crisis de la COVID-19 supondrá un retroceso para la inclusión de sus hijos con discapacidad.

12º Informe #TuEdadEsUnTesoro

El 62% de los desempleados mayores de 55 años es parado de larga duración y el 75% cree que ya no volverá al mercado.

9º Informe Tecnología y discapacidad

La brecha digital afecta a un 45% de las per-

sonas con discapacidad: manifiestan dificultades de accesibilidad, económicas y sociales en el uso de dispositivos tecnológicos.

5º Informe Jóvenes con discapacidad, motor de futuro

Más de la mitad (51,7%) de los jóvenes con discapacidad en paro no ha trabajado nunca y busca su primer empleo en un mercado en crisis.

Análisis de envejecimiento: Año 2020

El envejecimiento avanza imparable y alcanza su valor máximo en España (125%): se contabilizan 125 mayores de 64 años por cada 100 menores de 16.

Impacto de la COVID-19 en los más vulnerables

La crisis de la COVID-19 golpea a los más vulnerables: desciende la contratación de personas con discapacidad un 34,7% y los mayores de 55 años pierden 73.500 empleos en el último trimestre.

Análisis impacto COVID-19 en los estudiantes con discapacidad

Un 93% de los estudiantes con discapacidad considera necesarias las medidas de distanciamiento social, pero el 58% teme que se produzca un retroceso en su inclusión social y laboral.

9º Informe #Monoparentalidad y empleo

El 80% de las mujeres que lideran familias monoparentales ha visto empeorar su situación laboral y económica con la pandemia.

8º Informe “Un empleo contra la violencia”

El 85% de las desempleadas víctimas de la violencia de género no confía en encontrar trabajo en el mercado laboral de la COVID-19.

Balance de la contratación de personas con discapacidad en el año 2020

La contratación de profesionales con discapacidad se desploma un 29% en el año de la pandemia.

16

Informes y notas de análisis sobre inclusión laboral

2.437

Impactos en prensa escrita (251), en radio y TV (81) y en internet (2.105)

Nuestra respuesta a la COVID-19



De la crisis sanitaria a la crisis del empleo

A todos nos sorprendió. Como si de una película se tratara, el mundo se detuvo y todos, desde nuestras casas hemos visto como el mundo daba un giro de 180 grados en menos de dos meses. Primero incredulidad, después incertidumbre y, casi sin planificación, hemos tenido que reinventarnos e innovar para ayudar a miles de personas que ante esta situación eran más vulnerables que los demás.

Principalmente, en estos meses hemos tenido que dar respuesta a personas con discapacidad intelectual y psíquica con dificultades para la autonomía y a las que les ha afectado especialmente el confinamiento. Pero también, a otras personas que estaban en situaciones de vulnerabilidad y que en estas circunstancias están más cerca de la exclusión social y pobreza. El desempleo es un gran factor que desestabiliza una sociedad.

Desde la Fundación Adecco hemos actuado con agilidad para acompañar a miles de personas y lo hemos hecho de la mano de empresas que han confiado en nuestro proyecto.

¿Cuál ha sido nuestra actividad en este tiempo?

01

Integración laboral y contrataciones esenciales: 756 contratos laborales en plena pandemia.

Desde el primer día, el equipo de integración se puso al servicio de la sociedad y de las actividades esenciales para hacer frente al coronavirus. Al mismo tiempo, comenzaron a buscar oportunidades a candidatos parados de larga duración para los que han sido capaces de encontrar un empleo en el sector socio-sanitario, alimentación, logístico y servicios como limpieza y mantenimiento en hospitales. De esta manera, hemos generado 756 contratos laborales y 2.923 sesiones individuales de orientación durante el Estado de Alarma para nuestros candidatos.

02

**Orientación laboral:
#PrepárateParaElEmpleo**

Todos nuestros equipos de orientación laboral han contactado con los beneficiarios con los que se venía trabajando en los diferentes programas de empleo, dando continuidad a talleres de formación para el empleo a través de vías telemáticas y aulas virtuales en las que hemos estado más cerca que nunca. De esta manera, se han realizado sesiones individuales y grupales en las que inicialmente se ha trabajado la gestión emocional de la situación y el uso de las nuevas tecnologías para participar en las diferentes acciones digitales planteadas por el equipo de integración de la Fundación Adecco.

Asimismo, hemos lanzado la iniciativa #PrepárateParaElEmpleo mediante la que hemos elaborado recursos para que nuestros más de 20.000 usuarios activos del portal de empleo continuaran con su formación y se planificarán para que, en el momento en el que se active el

mercado laboral, lo hagan con más habilidades y mejor empleabilidad.

Hemos planteado rutinas para seguir trabajando en la búsqueda de empleo durante el confinamiento. Materiales como las Guías #RedesParaTodos y «20 competencias para el empleo» así como checklist para planificar el mes más intenso del confinamiento han servido a miles de personas para continuar su plan de formación para el empleo.

En total, 5.317 personas han utilizado estas herramientas para la búsqueda de empleo.



03

Voluntariado de Emergencia contra la COVID-19

19 empresas han apoyado el programa de voluntariado de emergencia contra la COVID-19 de la Fundación Adecco aportando en total 279 voluntarios que han acompañado a 279 personas con discapacidad intelectual y psíquica a través del proyecto “Estamos en contacto”.

Este proyecto tenía como finalidad proporcionar pautas y rutinas saludables que han ayudado a nuestros beneficiarios en la gestión personal y emocional de esta crisis. La misión del voluntario ha sido ejercer de “tutor” telemático, trabajando tres áreas principales: estado anímico, cuidado físico y consejos y conductas de prevención para evitar el contagio o aportar su conocimiento a diferentes talleres en los que han ayudado a mantener rutinas de formación para el empleo.

04

Plan Familia

Plan Familia es un proyecto en el que atendemos actualmente a 1.871 personas con discapacidad y a sus familias acompañándoles en el proceso de autonomía, desarrollo e inclusión sociolaboral. La labor del equipo de consultores especializados en atención a la discapacidad de la Fundación Adecco ha intensificado la actividad con todas las familias, respondiendo a sus necesidades y orientándoles para hacer frente a situaciones complejas como consecuencia del aislamiento. Asimismo, durante este tiempo se han llevado a cabo 7 escuelas online en las que han participado 106 personas y se planificaron 60 escuelas para acompañar desde la distancia a todos los usuarios de este programa.

05

Sensibilización empresarial

La sensibilización de las empresas también se ha incrementado en este tiempo para seguir aportando valor en el diálogo y la formación de las empresas en materia de inclusión. ¿Quieres saber qué hicimos durante el confinamiento?

Formación Online sobre Diversidad, Discapacidad y trato adecuado

Un mes antes del confinamiento, presentábamos una formación online para sensibilizar en el entorno empresarial sobre el valor de la diversidad y al mismo tiempo generar mayor conocimiento y conciencia en torno a la discapacidad. Durante este tiempo 15 empresas han puesto en marcha esta formación. Los «maestros» de esta formación son tres de los Embajadores de la Fundación Adecco, todos ellos referentes en sus respectivos campos y también en el mundo de la discapacidad:

Pablo Pineda, María Petit y Desirée Vila. De forma didáctica, pero siempre amena, explican y desmitifican la discapacidad, proporcionando claves básicas para el trato adecuado y la normalización.

Encuentros digitales #QuédateEnCasa

Las crisis o acontecimientos traumáticos no siempre sacan lo peor de las personas, sino que pueden ser una oportunidad para crecer y ser más fuertes. Es lo que les ha sucedido a Desirée Vila, Edu Carrera, María Petit, Raquel Domínguez y Pablo Pineda, embajadores de la Fundación Adecco. Durante este tiempo hemos contado con nuestro equipo de Embajadores para llevar a cabo los Encuentros Virtuales #QuédateEnCasa para trasladar un mensaje inspirador y al mismo tiempo normalizar la discapacidad. Hasta 15 encuentros hemos realizado junto a empresas que, han invitado a sus empleados a conectarse a nuestras Aulas Virtuales y así escuchar sus historias y generar diálogo.

EMERGENCIA POR EL EMPLEO DE LOS MÁS VULNERABLES

**Si no actuamos,
6 millones de
personas al borde
de la exclusión
podrían dar el
paso definitivo a
la pobreza.**

Los efectos del coronavirus sobre el mercado laboral están siendo devastadores. Las cifras hablan solas: tras el estado de alarma y la etapa de confinamiento, en el segundo trimestre del año se contabilizaron más de un millón de hogares (1.148.800) con todos sus miembros en paro, un 7% más que el trimestre anterior y un 13% más que antes de la pandemia.

Asimismo, han sido muchas las personas que en esta coyuntura han perdido su puesto de trabajo. En concreto, la COVID-19 ha destruido más de un millón de empleos y la tasa de paro ha escalado hasta el 15,3%, la cifra más alta desde 2018 y que, además, no refleja la realidad en su totalidad, al no recoger a todas aquellas personas protegidas por los ERTES.

En el caso de los beneficiarios de la Fundación Adecco las dificultades se acentúan, en la medida en que su situación ya era muy complicada. De hecho, tardaban una media de 12 meses en encontrar un trabajo, con acompañamiento, y estaban especialmente expuestos al desempleo de larga duración, al agotamiento de prestaciones y, por tanto, a la exclusión social.

Por otra parte, el **VIII Informe sobre exclusión social y desarrollo en España**, presentado por la Fundación Foessa el pasado año, cifraba en 6 millones de personas la población en condiciones de vulnerabilidad que podría dar el paso definitivo a la exclusión social ante

coyunturas económicas desfavorables. En la actualidad, las consecuencias de la crisis sanitaria podrían hacer realidad este fatal pronóstico, elevando la exclusión social del 18% al 31%.

Empresas que impulsan esta iniciativa

- < Endesa
- < The Adecco Group
- < Berger Levrault
- < Burdinola
- < Consum
- < Cargill
- < EY
- < Fundación Ebro Foods
- < Fundación Juan Macho Hernández
- < Generali
- < Gioseppo | Fundación Esperanza Pertusa
- < Orange
- < Patentes Talgo
- < Sealed Air
- < Verallia

MISIÓN
10.000
FAMILIAS

10M€
EN 4 AÑOS

El desempleo es el gran desencadenante de la exclusión social y, por ello, en la Fundación Adecco hemos puesto en marcha en junio de 2020 el proyecto **#EmergenciaPorElEmpleo de los más vulnerables**, para frenar el efecto COVID, es decir, la crisis económica, social y laboral tras la crisis sanitaria.

Esta iniciativa busca la unión empresarial para poner fin a la exclusión social y laboral de 10.000 familias afectadas por las consecuencias económicas de la pandemia. El objetivo es lograr la financiación de 10 millones de euros a lo largo de 4 años en los que se prevé incremento del desempleo de manera que podamos ayudar a todas estas personas.



En un contexto en el que la demanda de empleo va a aumentar hasta cotas desconocidas, necesitamos aplicar criterios inclusivos en los procesos de selección.

Inés Juste
Patrona de la Fundación Adecco

Aunque se avecinan tiempos difíciles, algunas personas que tradicionalmente lo tenían muy difícil, han encontrado empleo en este periodo, gracias al **auge del sector sociosanitario, la limpieza o la logística.**

Muchas personas con discapacidad, mayores de 45 años o con bajos recursos económicos, han dado la cara ante esta crisis, demostrando su profesionalidad y desterrando todas las creencias estereotipadas que les limitan a ellos mismos, a la vez que empobrecen nuestra sociedad.

En un contexto en el que la demanda de empleo va a aumentar hasta cotas desconocidas, **necesitamos aplicar criterios inclusivos en los procesos de selección.**

La flexibilización de los procesos de selección durante los meses de confinamiento ha permitido a personas en riesgo de exclusión encontrar un empleo que, en una situación normal, quizás no hubieran encontrado.

Ante esta crisis sanitaria, el equipo de profesionales de la Fundación Adecco ha estado en todo momento pendiente de cómo se encontraban los beneficiarios psicológica **y emocionalmente.** Pero el empleo en ningún momento

pasa a segundo plano porque, de hecho, se ha convertido en una necesidad apremiante ante el empeoramiento de la economía y los efectos del confinamiento. Muchos de nuestros beneficiarios se han visto en una situación realmente complicada ante la ausencia de ingresos y la urgencia de cubrir las necesidades básicas. Es por ello que, más que nunca, hemos seguido haciendo nuestro trabajo y proporcionando oportunidades de empleo a los beneficiarios que acudían a la Fundación Adecco.

Dentro de este contexto tan complicado, quiero agradecer especialmente a empresas y entidades del sector sociosanitario, retail de alimentación, limpieza y logística que han contado con nuestros candidatos como consecuencia del incremento de la demanda urgente de personal.

Esto ha supuesto que muchas personas que en una situación normal les habría costado encontrar un trabajo, lo hayan conseguido en este periodo. De hecho, hemos incrementado las contrataciones con respecto al año pasado en el primer periodo de confinamiento a pesar de que, como era de esperar, nuestras cifras de integración en el año 2020 han descendido un -17,5% respecto al año anterior.

Memoria 2020

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 pero siempre ha de 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 con las que trabajamos. 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.

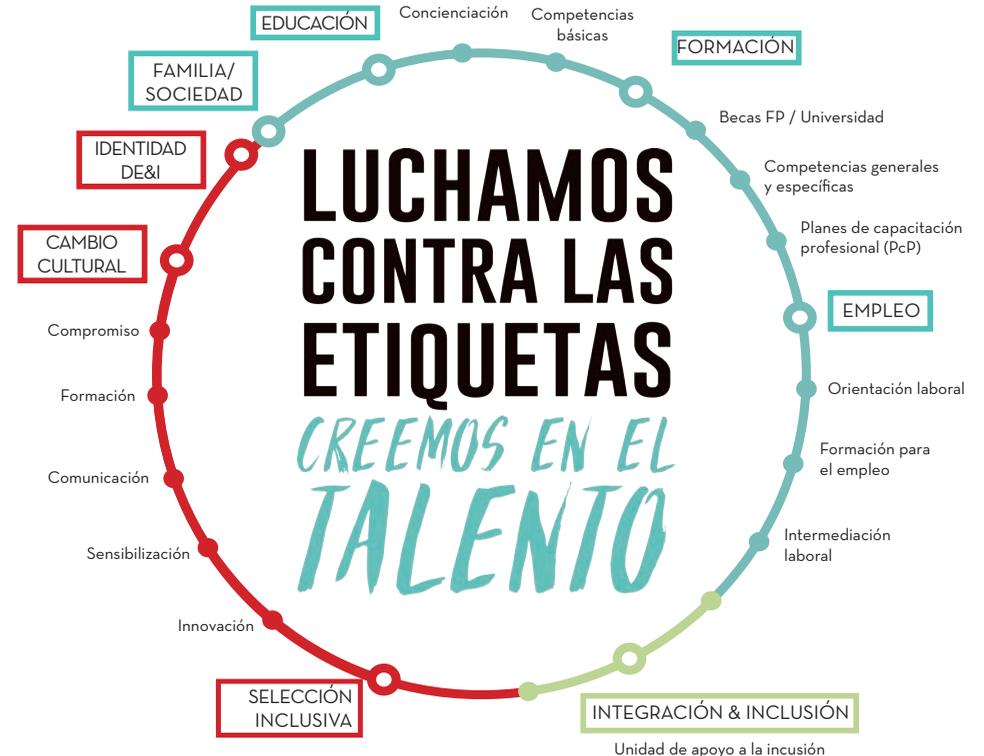
#TALENTOSINETIQUETAS

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.

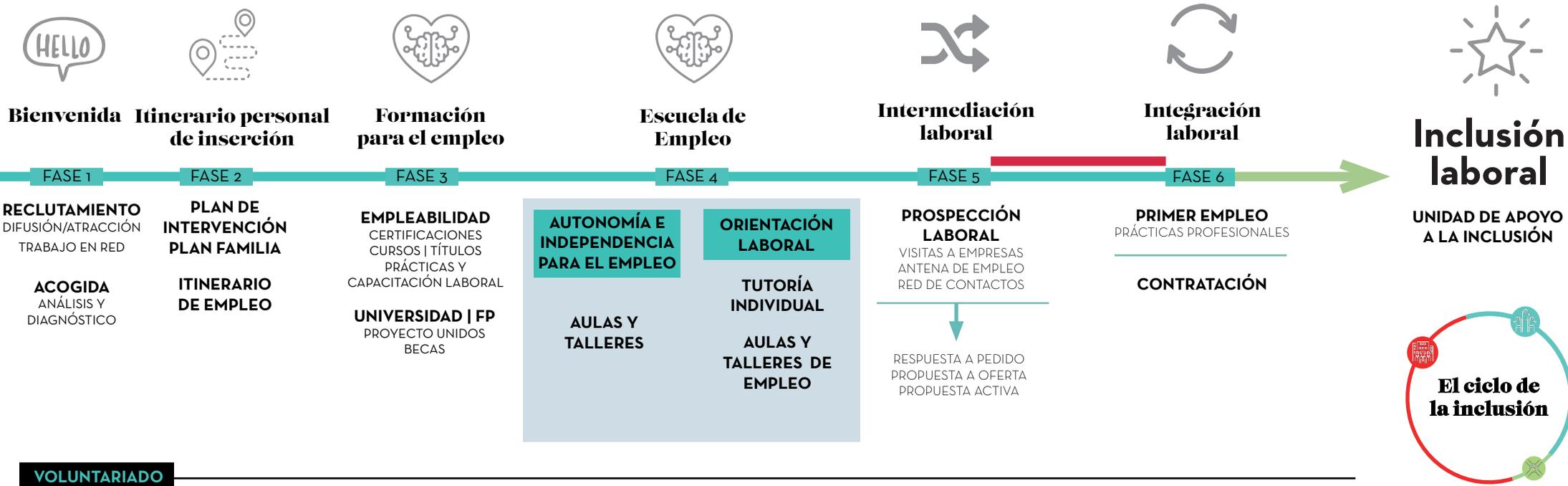
El Ciclo de la Inclusión



#EmpleoParaTodos

Te presentamos nuestro modelo de atención a personas en situación de vulnerabilidad 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.

Nuestra atención no es lineal; tampoco es obligatorio pasar por todas las fases.



VOLUNTARIADO

iHola!

TE ESTÁBAMOS ESPERANDO

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

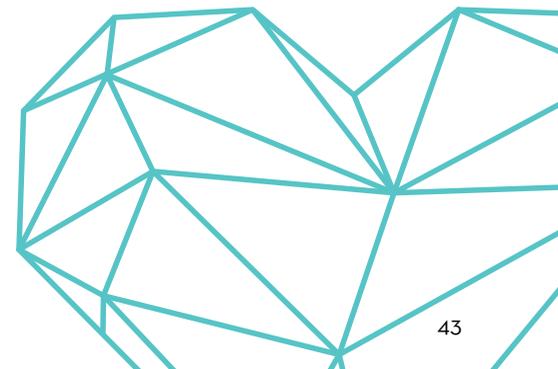
En 2020 se ha incrementado un 00,0% la demanda de empleo a través de la Fundación Adecco, alcanzando la suma de 000.000 candidatos inscritos en nuestro portal de empleo.

Digitalización y refuerzo de nuestra atención

Asimismo, en marzo tuvimos que cerrar las delegaciones de la Fundación Adecco y ponernos a disposición de nuestros beneficiarios que necesitaban más que nunca el acompañamiento psicológico para aprovechar el tiempo de confinamiento para seguir formándose y preparándose para la búsqueda de empleo.

Por este motivo, intensificamos nuestra atención telefónica, y fortalecimos nuestros canales digitales aprovechando herramientas como Teams para seguir en contacto con cada persona que necesitaba nuestro apoyo.

De esta manera no nos detuvimos, sino que actuamos como apoyo para muchas personas con discapacidad o con realidades sociales especialmente vulnerables a la situación que estábamos viviendo, como por ejemplo, las mujeres víctimas de violencia de género. A través de nuestro equipo multidisciplinar, a nuestros voluntarios y a un refuerzo de nuestra tecnología, nos convertimos en un pilar fundamental.



Reclutamiento

Difusión y atracción

fundacionadecco.org

Es el canal corporativo de referencia para todos nuestros grupos de interés. En 2020 hemos conseguido 1.040.995 usuarios únicos y 3,5 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 2020 hemos seguido optimizando nuestra estrategia digital (Inbound Recruiting) con el objetivo de llegar a más personas a través del portal de empleo. Sin embargo, en 2020 hemos experimentado una caída del -17,5% en el tráfico tras el confinamiento experimentado durante los meses más duros de la pandemia así como por la reducción de ofertas de empleo.

Redes sociales (Facebook / Twitter)

Las redes sociales contribuyen a la difusión de mensajes clave para la búsqueda de empleo y son 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 2020 tuvimos 550.178 usuarios únicos. Los blogs complementan el contenido que desarrollamos en nuestras guías de orientación laboral y en los talleres de nuestra Escuela de Empleo.

[+11%]

1.04M

Usuarios únicos en fundacionadecco.org

[-17,5%]

256k

Usuario de nuestro portal de empleo

[+14%]

154k

Personas inscritas en empleo.fundacionadecco

[+29%]

550k

Usuarios de nuestro blog de empleo

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

LÍNEA #EMPLEOPARATODOS



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 351 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. Asimismo tenemos identificados 7.699 Centros de Formación Profesional y 18 Universidades en España con las que trabajamos para la inclusión de estudiantes con discapacidad.

351

Entidades forman nuestra red

7.699

Centros de FP identificados

18

Universidades

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.

[+7,8%]

24.531

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 de intervención

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

El Plan Familia[©] es un programa con 18 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 43 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.

[+6%]

1.871

Beneficiarios de Plan Familia

[+19%]

336

Empresas apoyan Plan Familia

[-5%]

1.337

Profesionales y expertos

[-19%]

86

Empleos generados

[-13%]

2,6M€

Euros invertidos en Plan Familia

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.

[-29%]

134

Talleres de la EPF

[-31%]

1.772

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 82 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 154.323 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)

[+34%]

82

Consultores de integración & inclusión

[+7,8%]

24.531

Personas orientadas

[+31%]

92.541

Acciones de orientación

[+27%]

39.176

Acciones de intermediación

Formación para el empleo

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 2020 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.

¿Cuales son los principales objetivos que nos marcamos para el Plan de Formación 2021?

1. Mejorar nuestro programa de becas para estudiantes con discapacidad de FP y Universidad, ayudando a que el factor económico no sea un impedimento para cualificarse profesionalmente.
2. Incrementar nuestra oferta de cursos formativos adaptada a las necesidades del mercado laboral para promover la mejora de la empleabilidad de nuestros usuarios.
3. Aumentar los participantes en los planes de capacitación profesional, como herramienta para acceder al mundo laboral por primera vez y para reactivar la experiencia laboral.

Formamos a las personas para acceder al mercado laboral

[-4%]

5.776

Personas formadas

[+74%]

7.737

Acciones formativas

[-24%]

780.108€

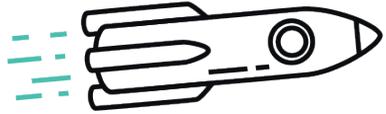
Euros invertidos en la escuela de empleo de la Fundación Adecco

Formación

[Empleabilidad]

La
Formación

ES UN COHETE



QUE TE LLEVA A

La Luna

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.

[+199%]

2.567

Acciones formativas

[+238%]

1.117

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 tanto sociales como profesionales necesarias para poder desempeñar tareas concretas en empresas ordinarias.

[+24%]

167

Planes de Capacitación Profesional

[+24%]

154

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. FORMACIÓN PARA EL 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.

[-39%]

23

Empresas

[+12,5%]

18

Universidades

[+1,2%]

303.554 €

Invertidos en becas de inglés, competencias digitales, FP, Grado y Máster

Becas Fundación Adecco

Participación de estudiantes con discapacidad en FP y Universidad

La Fundación Adecco hemos presentado en 2020 la III Convocatoria de Becas con 5 modalidades diferentes dirigidas a estudiantes de formación profesional, universitarios, cursando un Máster o matriculados en enseñanzas oficiales de idiomas. Esta convocatoria ha contado con una dotación económica de 303.554 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 549 solicitudes y finalmente 295 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 2020, la Fundación Adecco ha adquirido un compromiso de acompañamiento y orientación laboral que se prolongará durante 2021 mediante acciones de orientación e intermediación laboral, programas de capacitación profesional y formación para el empleo.

[-31%]

549

Solicitudes

[+21%]

295

Becas concedidas

158

Becas de grado

35

Becas de máster

48

Becas de FP

41

Becas de inglés

13

Competencias digitales

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!

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



**Les ayudamos
a encontrar su camino**

Autonomía e independencia

Aulas y talleres

Enseñamos a 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 **independencia en la toma de decisiones** de personas con discapacidad intelectual o psicosocial u otras personas que por su

trayectoria vital no han adquirido aprendizajes básicos para la vida. En definitiva, les ayudamos a desarrollar la capacidad de elección.

Este proceso es largo y se inicia conociéndose mejor (necesidades, intereses, debilidades y fortalezas...)

Algunos talleres de autonomía personal

- 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.

¿Qué trabajamos en los talleres de autonomía e independencia?

AUTONOMÍA EN EL HOGAR <

BIENESTAR FÍSICO Y EMOCIONAL <

RELACIONES SOCIALES <

DESARROLLO PERSONAL <

GESTIÓN DEL DINERO <

DERECHOS Y LIBERTADES <

OCUPACIÓN Y EMPLEO <

FASE 4. ESCUELA DE EMPLEO

Orientación laboral

Tutorías individuales

El trato personalizado es clave con las personas más vulnerables

A través de encuentros cara a cara con el consultor de inclusión, se trabajan 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 2020, 1.088 personas participaron en 2.707 talleres que aportan herramientas para mejorar el perfil de los participantes, aumentar su autoestima y facilitar su búsqueda de trabajo.

[+76%]

1.088

Beneficiarios

[+115%]

2.707

Talleres y escuelas
de empleo

¿Qué tipo de talleres han sido los más destacados en el año 2020?

Con motivo de la situación de pandemia que hemos vivido en el año 2020, a continuación destacamos aquellos talleres que han sido más importantes para ayudar a nuestros candidatos a afrontar el confinamiento y el momento de gran dificultad permitiendo que pudieran continuar con la búsqueda de empleo.

- Alfabetización digital.
- Coaching para la mejora de la empleabilidad.
- La videoentrevista con Hire Vue.
- Entrevistas por Teams, Skype o Zoom.
- Ocapacidad.
- Speed networking a ciegas.
- Ciberseguridad y seguridad en redes sociales.
- Certificado digital y trámites administrativos.
- Talleres con Responsables de RRHH.
- Redes sociales y marca personal.
- Taller sobre el Ingreso Mínimo Vital.



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.

Campus Empleo y Tecnología

12 mujeres al frente de hogares monoparentales en riesgo de exclusión han participado en este programa que da respuesta a la brecha digital existente en este tipo de hogares, que encuentran barreras formativas y económicas en el uso de las nuevas tecnologías. Las entidades implicadas en el desarrollo del campus en 2020 han sido: Carrefour, Grupo GSS, Grupo Mimo, Universitarios contra la Pandemia, Cibervoluntarios, Fundación Fernando Buesa, Pantallas amigas, Fundación COTEC para la

Innovación, Xenon, Fundación 3M, Fundación Everis, Playstation, Presentys. Esta iniciativa ha permitido a las beneficiarias el definir su objetivo profesional

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 tiene 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 compartir 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 trabajo. 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 discriminatorios. 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.

Viajes a Itaca

Itinerarios socio-culturales en los que los beneficiarios visitarán museos y otros espacios públicos donde se tratará el empleo a través de las distintas obras de arte expuestas.

#YoQuieroYoPuedo

Durante 5 días personas en riesgo de exclusión reciben formación transversal en áreas básicas para su autonomía y empleabilidad.

ESCUELA DE EMPLEO - MEJORES PRÁCTICAS

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, etc.



FASE 3. ESCUELA DE EMPLEO

Nuestro programa de voluntarios

Entidad acreditada de voluntariado

Es una herramienta colaborativa que favorece la inclusión laboral de nuestros beneficiarios

La Fundación Adecco esta constituida como Entidad de Voluntariado en base a la Ley de Voluntariado Estatal 45/2015, así como a las variantes de dicha Ley en cada una de las Comunidades Autónomas donde tenemos estructura, garantizando las exigencias legales:

- Trazabilidad del voluntario y del beneficiario.
- Formación al voluntario.
- Acuerdo de adhesión del voluntario al proyecto social de Fundación Adecco.
- Certificación de horas.
- Cobertura legal.

¿Qué es el voluntariado para la Fundación Adecco?

El voluntariado es una oportunidad para fortalecer nuestros programas formativos y de orientación laboral mediante habilidades, competencias y actitudes que aportan voluntarios de diferentes empresas. Las actividades que llevamos a cabo bajo este contexto les permiten a los beneficiarios incrementar su autonomía y mejorar su empleabilidad.

Para lograr esta misión, la Fundación Adecco utiliza una metodología de trabajo en red, siempre en coordinación con el resto del tejido asociativo, la administración pública y la empresa, con el fin de diseñar programas y acciones que surjan de necesidades reales e incidan positivamente en su inclusión sociolaboral.

Equipo especializado

El Programa de Voluntariado lo diseña un equipo especializado y multidisciplinar que atiende a las necesidades individuales de cada beneficiario del programa. El equipo coordina el proyecto a nivel nacional y, a su vez, cuenta con un responsable en cada una de las zonas donde opera la Fundación, garantizando la cobertura nacional en la implantación de cada proyecto.

Áreas de actuación

Mediante el programa de voluntariado apoyamos la actividad del equipo de integración e inclusión, reforzando los programas formativos y las acciones de orientación laboral que llevamos a cabo con nuestros beneficiarios.

De esta manera, mejoramos los niveles de especialización, la orientación a las necesidades reales que demanda el mercado laboral y unimos a profesionales del mundo de la empresa con personas en búsqueda de empleo, socialmente vulnerables y baja empleabilidad.

[+12,2%]

221

Acciones de voluntariado

[-58%]

1.329

Beneficiarios del programa de voluntariado

[-35%]

647

Voluntarios

[+99%]

169

Empresas han apoyado nuestro programa de voluntariado

Áreas de actuación y proyectos de voluntariado



Voluntariado de autonomía e independencia

- > Yincana del transporte
- > Hoy cocino yo
- > Alfabetización financiera
- > Capacitación digital
- > Aula virtual "Yo puedo"
- > Aula virtual: vida independiente
- > Seguimos en contacto



Voluntariado de formación para el empleo

- > ¿Hablamos JAVA?



Voluntariado de orientación laboral

- > Escuela de empleo
- > Encuentros
- > Escuela #EmergenciaPorElEmpleo
- > Escuela de empleo
- > Mentorización #EmergenciaPorElEmpleo



Voluntariado para el desarrollo de competencias básicas

- > Acciones medioambientales
- > Deporte adaptado
- > Ocio inclusivo al aire libre
- > Decoración de galletas.
- > Elaboración de jabones
- > Yincana teatralizada
- > Escuela de empleo
- > Taller música del percusión

El voluntariado es una herramienta que moviliza el talento como fuente y esencia de la inclusión.

Francisco Mesonero
Director general de la Fundación Adecco



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, role 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 2020 un total de 1.983 acciones de prospección a empresas.

[-40,4%]

1.315

Ofertas gestionadas a través del portal de empleo

[+27%]

39.176

Acciones de intermediación

[+24%]

1.983

Acciones de prospección

[+4%]

26

Desayunos de trabajo con 618 participantes

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.

Jornadas y desayunos de trabajo

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

En 2020 ha sido especialmente importante el contacto permanente con aquellas empresas con las que trabajamos en la selección de candidatos. En concreto, se ha intensificado nuestro contacto con empresas de sectores esenciales. A través de jornadas y desayunos de trabajo hemos compartido buenas prácticas de inclusión laboral, hemos orientado y acompañado a las empresas en el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad y de la Ley de Información no financiera y Diversidad así como en el desarrollo de estrategias de diversidad.

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

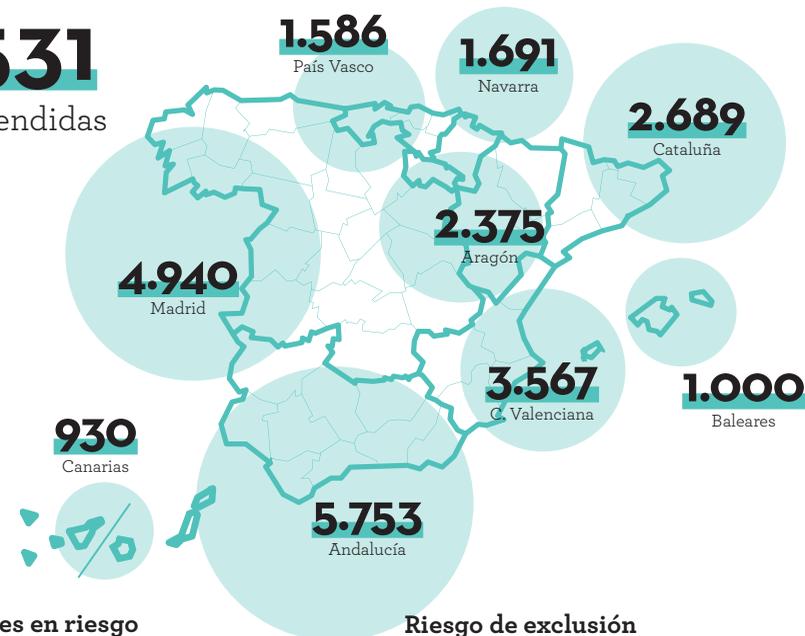
En el año 2020 hemos realizado 92.541 acciones de orientación laboral dirigidas a 24.531 personas en riesgo de exclusión social de toda España. El conjunto de acciones que se llevan a cabo por el equipo de consultores de integración se engloban principalmente en acciones de análisis y diagnóstico de 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	3.972
Aragón	826
Baleares	232
Canarias	706
Cataluña	1.983
C. Valenciana	1.989
Madrid	2.579
Navarra	520
País Vasco	772
Total	13.579

+ 45 años	
Andalucía	1.096
Aragón	1.118
Baleares	407
Canarias	97
Cataluña	447
C. Valenciana	548
Madrid	408
Navarra	663
País Vasco	542
Total	5.326

[+7,8%]
24.531
 Personas atendidas



Mujeres en riesgo

Andalucía	187
Aragón	83
Baleares	190
Canarias	83
Cataluña	67
C. Valenciana	413
Madrid	91
Navarra	96
País Vasco	105
Total	1.315

Riesgo de exclusión

Andalucía	498
Aragón	348
Baleares	171
Canarias	44
Cataluña	192
C. Valenciana	617
Madrid	1.862
Navarra	412
País Vasco	167
Total	4.311

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 100.](#)

#TalentoSinEtiquetas

Te presentamos 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 8.868 acciones de asesoramiento con 7.692 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.

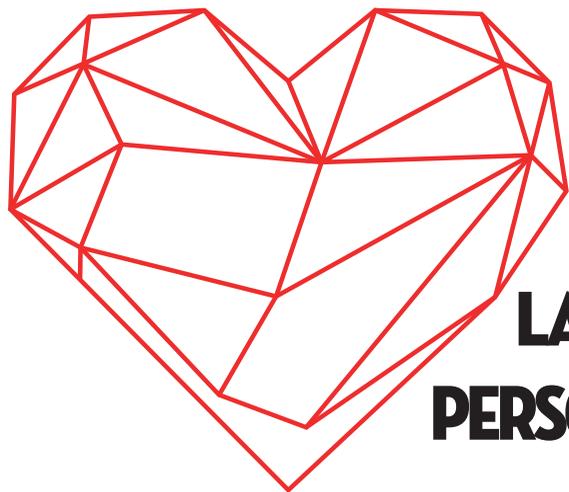
8.868

Acciones de asesoramiento en diversidad e inclusión en 7.692 empresas

4.926

Acciones de asesoramiento en la LGD* en 3.903 empresas

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



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

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. 38-39) 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

[+18%]

463

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.

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 responda 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?

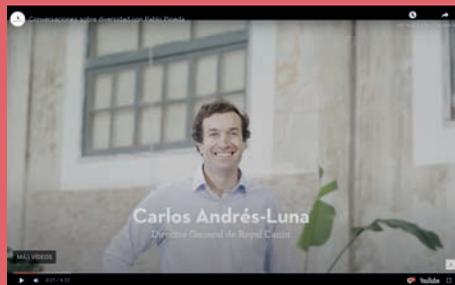
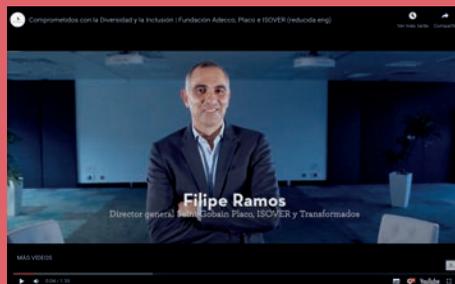
- Voluntariado corporativo.
- Jornadas de sensibilización.
- Campañas de sensibilización.
- Plan Aflora
- Gamings de inclusión

Normalización

Mejores prácticas

Diálogos cara a cara

En 2020, hemos realizado encuentros de diálogo y reflexión entre Pablo Pineda y directivos de primer nivel de EDF Fenice, Smurfit Kappa, Saint-Gobain Placo, ISOVER y Transformados y Royal Canin. En estos encuentros se genera reflexión, se consigue el compromiso de los máximos representantes de las empresas para fomentar la inclusión laboral.



Experiencias Ability

Sumergimos a directivos en una experiencia ability haciéndoles que experimenten un día diferente junto a entidades que trabajan con personas con discapacidad y objetivos sociales distintos. Es la mejor forma de romper barreras y conseguir el compromiso de comités de dirección o alta dirección de la empresa.

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.

¿Qué tipo de desayunos hemos realizado en 2020?

- Inclusión laboral y selección inclusiva.
- Ley General de Discapacidad.
- Plan Familia.
- Voluntariado corporativo.
- Gestión de la diversidad e inclusión en la empresa.

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 2020 hemos orientado a 215 personas pertenecientes a 46 empresas.

Nuestro equipo de expertos en discapacidad y trámites administrativos junto con el equipo de comunicación de la Fundación ha diseñado diferentes recursos y herramientas para informar, asesorar y orientar a personas susceptible.



Informes y publicaciones

A lo largo del año 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.

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.

Formación en diversidad, discapacidad y trato adecuado

Es una formación dinámica a través de la cual se invita al usuario a conocer y normalizar la diversidad y la discapacidad en entornos laborales. Esta formación traslada los conceptos y cifras más importantes, normas de trato adecuado, actitudes básicas y testimonios reales. Todo ello tiene el objetivo de derribar los prejuicios o estereotipos que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad y favorecer la creación de entornos inclusivos.

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,...

Acciones de sensibilización

Los prejuicios y sesgos inconscientes son la gran barrera para la inclusión. Para hacerlos frente, desarrollamos acciones de sensibilización en el ámbito empresarial en las que visibilizamos la discapacidad y la exclusión social.

Semana días internacionales

En la semana de discapacidad (3 de diciem-

bre) y de la mujer (8 de marzo) desarrollamos acciones de sensibilización y concienciación empresarial que nos permiten normalizar y eliminar prejuicios en torno a la discapacidad y exclusión social.

Encuentros de diversidad con Embajadores de la Fundación Adecco

Realizamos jornadas de diálogo para eliminar prejuicios y falsas creencias en torno a la discapacidad. En estas jornadas contamos con el testimonio de personas con discapacidad que han destacado gracias a sus valores, su actitud vital y competencias. En 2020 hemos trabajado 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 David Aguilar (Mr. Hand Solo).

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.

El Rosco de la Inclusión

Desde la Fundación Adecco, hemos creado este juego para generar diálogo en las empresas en torno a la diversidad e inclusión de una manera lúdica. Mediante esta sencilla acción

queremos iniciar un diálogo con el empleado y trasladar el compromiso con la diversidad e inclusión por parte de la empresa.

The Inclusion Game

A través de una dinámica inspirada en los tradicionales juegos de Arcade, queremos eliminar barreras en los entornos de trabajo y asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas. El objetivo es acercar los principales conceptos sobre sesgos inconscientes, poniendo a los jugadores en distintas situaciones que se pueden dar durante el primer día de trabajo de una persona con discapacidad.

Diversitos

Dentro de la Escuela de Valores de la Fundación Adecco, han nacido los Amigurumis de la Diversidad, una familia de personajes inspirados en nuestros embajadores llamados a visibilizar la diversidad y la inclusión de una manera icónica y simpática. Los Diversitos representan diferentes tipos de discapacidad y los valores de la inclusión.

XI Carrera de las capacidades

La XI Carrera de las Capacidades por primera vez se desarrolló de forma telemática a través de nuestra web con el apoyo de 38 empresas. Se convirtió en una movilización que invitó a miles de empleados, asociaciones... El encuentro virtual contó con Deirée Vila, deportista paralímpica y con el deportista catalán con pa-

rálisis cerebral Álex Roca. Cada persona pudo elegir cómo quería movilizarse, pudiendo correr, caminar, bailar, montar en bicicleta o hacer senderismo en la montaña. Lo importante era conectarse y compartir en redes sociales su actividad con el mensaje "Yo me muevo por el #EmpleoParaTodos".

Calendario 2020

9 personas con discapacidad han prestado su imagen y testimonio al calendario 2020 de la Fundación Adecco, para hablar sobre el "Ciclo de la Inclusión". Este calendario y campaña de sensibilización ha sido posible gracias a la colaboración de 28 empresas comprometidas con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. Mediante sus historias hemos ilustrado nuestro modelo de trabajo y el itinerario para lograr la plena inclusión.

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 2020 hemos llevado a cabo 221 acciones de voluntariado en las que hemos contado con el apoyo de 647 voluntarios de 169 empresas colaboradoras. A través de estas iniciativas hemos ayudado a 1.329 personas con discapacidad a mejorar su empleabilidad.

DIVERSIDAD, EQUIDAD & INCLUSIÓN

Sensibilización

8 de marzo Semana de la Mujer

Las 15 delegaciones de la Fundación Adecco en España aprovecharon la celebración del Día Internacional de la Mujer para dar un fuerte impulso a su programa #EmpleoParaTodas, cuyo objetivo es promover la inclusión social y laboral de las mujeres en riesgo de exclusión. Entre el 2 y el 13 de marzo, se desarrollaron más de 60 talleres y jornadas dirigidos a empoderar a las mujeres con más dificultades en su acceso al empleo. Durante esta semana contamos con el apoyo de 84 empresas.

El Ascenso

Es un video de sensibilización en el que queremos alertar de que el ascensor social está roto y de cómo la desigualdad y la exclusión dejan a más de 4 millones de mujeres y a sus familias en situación crónica de vulnerabilidad. La desigualdad y exclusión están muy relacionadas con el nivel educativo alcanzado y la calidad del empleo, que siguen siendo los factores determinantes para ascender en la escala socioeconómica.



3 de diciembre Semana de la Discapacidad

La Semana de la Discapacidad de la Fundación Adecco tiene como objetivo impulsar el empleo de las personas con discapacidad, haciendo realidad la promesa central de la Agenda 2030: "no dejar a nadie atrás", que comparten y suscriben 263 empresas colaboradoras y que impacta, asimismo, en ODS como el fin de la pobreza, el trabajo decente o la reducción de las desigualdades.

Para acelerar el empleo de las personas con discapacidad, durante esta semana la Fundación Adecco celebró más de 85 talleres formativos en toda España, con el objetivo de incrementar la empleabilidad de personas con

discapacidad con grandes dificultades.

Vulnerables

Durante la semana difundimos el video "Vulnerables", protagonizado por Pablo Pineda, primer diplomado europeo con síndrome de Down; Desirée Vila, atleta paralímpica y María Petit, aventurera, emprendedora y profesional del mundo de la comunicación que perdió la visión con 17 años en un accidente automovilístico. En este video reivindican la empatía como el motor para salir de esta crisis, siendo el punto de partida para desterrar prejuicios y estereotipos que lastran la plena inclusión.



Nuestros resultados 2020

221

Acciones de voluntariado
en 169 empresas

1.329

Beneficiarios en el programa de
voluntariado y 647 voluntarios

16

Empresas han puesto en
marcha la Ability Week

159

Jornadas de sensibilización
y 4.508 asistentes

215

Beneficiarios de Plan
Aflora en 46 empresas

28

Han apoyado el
Calendario 2020

02

Campañas de concienciación
apoyadas por 387 empresas

4.835

Impactos en prensa [491], en
TV y radio [123] y en Internet [4.121]

04

Diálogos Cara a Cara sobre
Diversidad

10

Informes y estudios sobre
empleo y exclusión social

63.200

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

2.024

Inscritos en la carrera de las
capacidades



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 2020 hemos apoyado 23 proyectos de inclusión laboral desarrollados por entidades sin ánimo de lucro con una inversión de 600.941 euros.

Proyectos e inversión realizada en 2020

AESLEME	FUNDACION JUAN XXIII
APAMA	FUNDACION PRODIS
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE IBERIA PADRES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	FUNDACION SANTA LUCI
ASOCIACION AMI 3	FUNDACION TAMBIEN
ASOCIACION APSURIA	TALLERS JERONIDE MORAGAS SCCL
ASOCIACION CONDENADOS LA BORDILLO	FUNDACION NUMEN
ASOCIACION TALISMAN	ASOCIACION PRO PERSONAS CON DEFICIENCIA
DOWN TARRAGONA	CÍRCULO CONVIVENCIAL LÍMITE ? CÍRVITE
FUNDACIÓ PRIVADA ARC DE SANT MARTÍ	FEDERACION ESPORTIVA CATALANA DE PARALIT
FUNDACION ALDABA	FUNDACION PARA EL FOMENTO DEL DESARROLLO
FUNDACION CAPACIS	ASOC NAVARRA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON
	UNIVERSITAT DE BARCELONA

[-34%]

23

Proyectos sociales

[-16%]

600.941€

Euros invertidos en proyectos de inclusión laboral

Proyectos de inclusión con Administraciones Públicas

PROGRAMA	INSTITUCIÓN	BENEFICIARIOS
PIMEI 2018	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	100
SIOAS 2019-2020	GENERALITAT DE CATALUNYA - DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMILIES	90
CRECE 2019	AYUNTAMIENTO SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA	45
LANBIDE BIŽKAIA 2019-2021	LANBIDE - SERVICIO VASCO DE EMPLEO	625
INCLUSIÓN A TRAVÉZ DEL EMPLEO	OBRA SOCIAL LA CAIXA	24
ACADEMIA COMUNICACIÓN Y ARTE - ITACA	OBRA SOCIAL LA CAIXA	40
DESTINO INCLUSIÓN 2019	OBRA SOCIAL LA CAIXA	50
PIORE	DIPUTACION DE GERONA	50
ENLLAÇATS	OBRA SOCIAL LA CAIXA	36
PROYECTO HABILIS	CABILDO DE TENERIFE	-
MÁS EMPLEO 2019-2 (INTEGRA 2019)	AYUNTAMIENTO DE SEVILLA	250
PIMEI SECTORIAL 2019	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	30
PROGRAMA DE ACCIONES EXPERIMENTALES EN MATERIA DE EMPLEO 2019-2020	SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	100
TU FUTURO ES HOY 2020	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	45
ENTRA-IB 20	SOIB	185
IRPF LEVANTE 2020. UN EMPLEO CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL 2020.	GENERALITAT VALENCIANA	97
PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS POR LA INCLUSIÓN SOCIAL 2020	GOBIERNO DE NAVARRA - SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO	90
IRPF INCLUSION SOCIAL	GOBIERNO DE NAVARRA	60
IRPF LEVANTE 2020. VUELTA AL EMPLEO 2020	CONSEJERIA DE DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD, DIVERSIDAD Y JUVENTUD	42
IRPF LEVANTE 2020. POR UN EMPLEO SIN ETIQUETAS 2020	GENERALITAT VALENCIANA	60
ITINERARIOS DE INSERCIÓN PARA LA MUJER 2020	GENERALITAT VALENCIANA	52
PIMEI OCUPADOS 2019	GENERALITAT VALENCIANA	54
IRPF LEVANTE 2020. CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN 2020	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	33
PLAN FAMILIA	GENERALITAT VALENCIANA	37
IRPF LEVANTE 2020. PLAN DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN INFANCIA Y ADOLESCENCIA	INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES	69
IRPF LEVANTE 2020. FAMILIAS UNIDAS POR EL EMPLEO 2020	GENERALITAT VALENCIANA	10
#TUEDADESUNTESORO-55"	GENERALITAT VALENCIANA	19
IRPF LEVANTE 2020. VOLUNTARIADO CONTRA LA EXCLUSIÓN 2020	AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA	-
IRPF LEVANTE 2020. APUESTA POR UNA VIDA INDEPENDIENTE 2020.	GENERALITAT VALENCIANA	21
IRPF LEVANTE 2020. AUTONOMÍA PARA LA VIDA 2020.	GENERALITAT VALENCIANA	4
IRPF LEVANTE 2020. VIVIR CON UN EMPLEO 2020	GENERALITAT VALENCIANA	7
PLAN FAMILIA	GENERALITAT VALENCIANA	4
POR LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA	62
MUJERES Y DISCAPACIDAD, ALICANTE 2020	AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA	14
DEO	GENERALITAT VALENCIANA	15
RETORNO AL EMPLEO 2020	INSTITUTO ARAGONES DE SERVICIOS SOCIALES	12
FOMENTO IGUALDAD - 8 DE MARZO, 8 MESES, 8 ACCIONES	AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIAS	9
NUEVAS OPORTUNIDADES PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO	GENERALITAT VALENCIANA	-
	DIPUTACION PROVINCIAL DE VALENCIA	5

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
EMPLEANDO DESDE LA IGUALDAD 2020	GENERALITAT VALENCIANA	15
GEURIAK 2020	DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA	2
FOMENTO DE LA RSC: LEY 11/2018 INFORMACION NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	GENERALITAT VALENCIANA	-
ADONA 'T 2020 GIRONA	INSTITUTO CATALAN DE LA MUJER	20
DIVERSITAT A L'ÀULA	DIPUTACION DE BARCELONA	-
UTIL 2020	COMUNIDAD DE MADRID - CONSEJERIA DE ECONOMIA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD	160
MAIS 2020	GENERALITAT DE CATALUNYA	90
SIOAS 2020-2021	GENERALITAT DE CATALUNYA - DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMILIES	90
ENAIRE	ENAIRE	-
CRECE 2020	AYUNTAMIENTO SAN CRISTOBAL DE LA LAGUNA	-
JOVES AMB CAPACITATS 2021	SERVICIO CATALAN DE EMPLEO	32
EMPLEANDO SIN LIMITES	GENERALITAT VALENCIANA	-
AHORA MAS EMPLEO 2020-2 (INTEGRA 2020)	AYUNTAMIENTO DE SEVILLA	350
IRPF EMERGENCIA POR EL EMPLEO	COMUNIDAD DE MADRID	60
BARCELONA ACTIVA - DÓN'A T VALOR	AYUNTAMIENTO DE BARCELONA	30
IRPF EXCLUSION	JUNTA DE ANDALUCIA	100
IRPF INT. DISCAP.	JUNTA DE ANDALUCIA	100
PIMEI 2020	INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO	220
ACCIONES EXPERIMENTALES 2021	SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO	69
ORIENTA SEVILLA	SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO -CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	-
CONTRA LA EXCLUSION SOCIAL, UN EMPLEO 2020	DIPUTACION PROVINCIAL DE VALENCIA - AREA DE BIENESTAR SOCIAL	20

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 2020 hemos colaborado con 27 instituciones para el desarrollo de 60 programas de empleo en diferentes zonas de España.

Empleos generados

Discapacidad

Andalucía	553
Aragón	81
Baleares	36
Canarias	118
Cataluña	788
C. Valenciana	616
Madrid	1570
Navarra	48
País Vasco	110
Total	2.920

Mujeres en riesgo

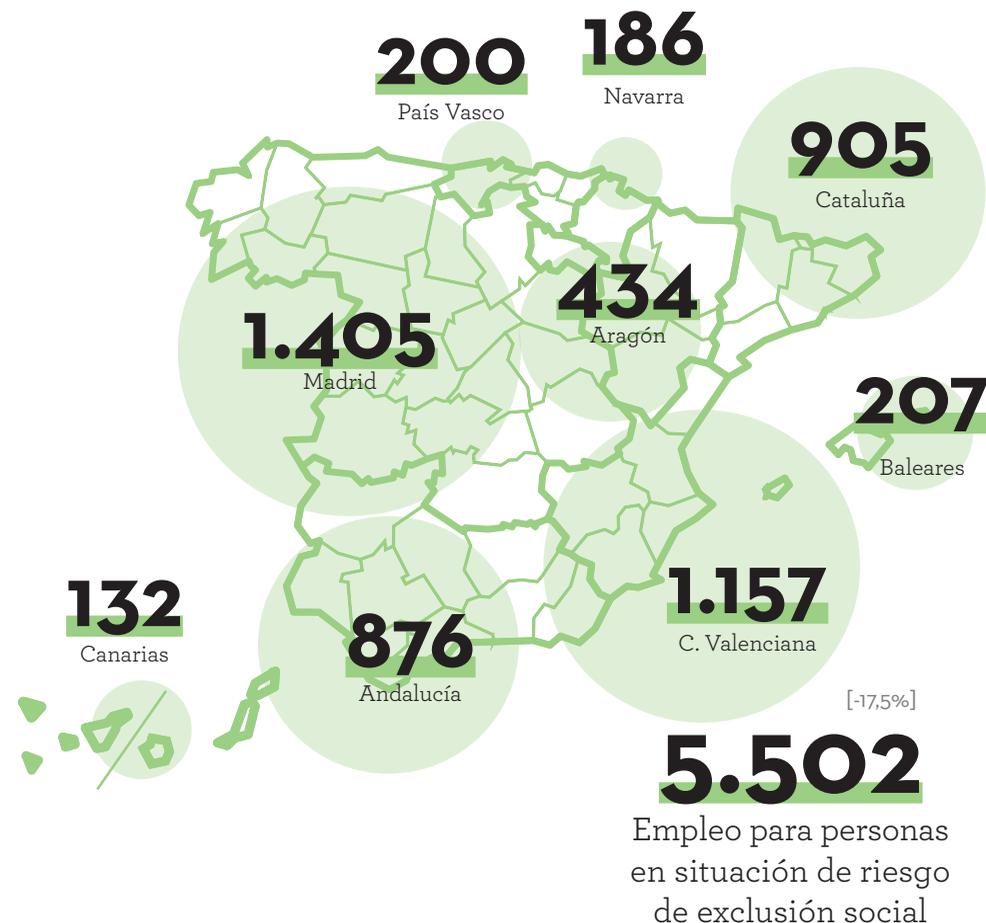
Andalucía	25
Aragón	13
Baleares	34
Canarias	5
Cataluña	13
C. Valenciana	193
Madrid	40
Navarra	22
País Vasco	19
Total	364

+ 45 años

Andalucía	169
Aragón	220
Baleares	86
Canarias	6
Cataluña	74
C. Valenciana	129
Madrid	139
Navarra	57
País Vasco	49
Total	929

Riesgo de exclusión

Andalucía	129
Aragón	120
Baleares	51
Canarias	3
Cataluña	30
C. Valenciana	219
Madrid	656
Navarra	59
País Vasco	22
Total	1.289



[-17,5%]

5.502

Empleos generados

[-00%]

1.560

Empresas integradoras

[-31%]

2.920

Personas con discapacidad

[-16%]

929

Mayores de 45 años
parados de larga duración

[-59%]

364

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

[+220%]

1.289

Otras personas en riesgo
de exclusión social

#EmpleoParaTodos

Fundación Adecco generó en 2020 el

11,8% de los empleos para
personas con
discapacidad en empresa
ordinaria en España,
un total de **2.513** empleos

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

BARBASTRO

Avda. Del Cinca, 26.
22300 - Barbastro
(HUESCA)
Telf. 974 31 54 18

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

GIRONA

Plaza de Espanya, 7
17002, GIRONA
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
Esc. 1, Pl. 05, Puerta A
29007 MÁLAGA
Telf. 95 206 05 22

MALLORCA

Eusebi Estada, 37
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

SAN SEBASTIAN

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

SEVILLA

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

TENERIFE

Alonso de Castro, 1,
Edif. Cinelandia, OF. 104
(1º Planta)
38320 SAN CRISTOBAL
DE LA LAGUNA,
5ª CRUZ DE TENERIFE
Telf. 922 53 20 24

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

Centros de atención

ALCAÑIZ

C/ Francisco de Goya, 8
Esc. 1, Puerta L1, Local
Bajo 46600 - Alcañiz
(TERUEL)

BARBASTRO

Avda. Del Cinca, 26.
22300 - Barbastro
(HUESCA)
Telf. 974 31 54 18

LLEIDA

C/ Baro Maials, 88
Esc. F, Planta baja,
Local 2
25005 (LLEIDA)

OLOT

Carrer Josep Ayats, 7
17800 Olot (GIRONA)

TERUEL

C/ Los enebros, 74, 1º
44002 (TERUEL)