

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN ADECCO

CIF:G82382987

C/Alfonso I nº:17 Planta 4ª Oficina 2

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

07/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

262 personas

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Modelo certificación EFR

Plan igualdad

Chater Teletrabajo

Política de flexibilidad y trabajo a distancia

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Peakon plataforma de medición Online del nivel de satisfacción y compromiso de los empleados que se lanza con una periodicidad trimestral.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Auditorias internas y externas realizadas por auditores de EFR

Comision de seguimiento de plan de igualdad

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Vacaciones de 23 días laborales

5 días asuntos propios con la posibilidad de dividirlos en tardes libres (1 día de asunto propio puede dividirse en 4 tardes libres).

Tarde cumpleaños libre

5 tardes libres en verano que se pueden disfrutar en el periodo del 1 Junio a 30 septiembre
50% de la jornada anual se puede realizar teletrabajando

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras

alternativas que faciliten el cuidado de hijos.

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

ALARES: servicios Jurídicos abogado, 10 sesiones gratuitas a Fisioterapeuta, consultas Psicológicas ilimitadas
Seguro de vida y accidentes
Cheque Boda
Becas formativas
Tempo And Go
Gym Pass
Regalo cumpleaños
Cesta Navidad
Seguro médico gratuito para hijos de empleados hasta los 3 años y 3 meses

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Para los casos de hospitalización y enfermedades complicadas de familiares se otorga total flexibilidad para poder atender al familiar enfermo el tiempo que sea necesario superando lo establecido en los permisos retribuidos .

En este caso al empleado se le facilitan las herramientas necesarias para que pueda realizar su trabajo en el mejor horario conciliando la situación personal con la laboral

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/AccesoUsuarioEstatal>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Dentro del el plan estratégico de la Fundación adecco se estable una prioridad para la inclusión de personas con discapacidad

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Fundación adecco tiene el distintivo #AutismFriendly

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

ALIANZA CEO POR LA DIVERSIDAD

La alianza CEO por la Diversidad busca impulsar la innovación en estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas españolas

La alianza CEO por la Diversidad tiene como misión unir a las empresas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión (De&I) y acelerar el desarrollo de estrategias que contribuyan a: (1) la excelencia empresarial, (2) la competitividad del talento en España y (3) la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española. El proyecto está impulsado por Fundación Adecco y CEOE.

MANIFIESTO ABILITY Fundación Adecco:

No hay límites capaces de parar a una persona que lucha por su sueño. Pero existen miles de barreras que se levantan para frenarla.

Cada persona está repleta de posibilidades que la hacen extraordinaria, bella, única, imprescindible.

1. No consientas que nadie sea más que nadie. Porque no lo es.

2. Sé valiente ante la injusticia. Recuerda: La mayor discriminación es la indiferencia.

3. Ponte en el lugar del otro, míralo de frente a la misma altura, sin calificativos o etiquetas.

Tienes delante a una persona: sus metas, sus derrotas, sus victorias, la capacidad de no rendirse. El miedo, el coraje, la sonrisa. La lucha por conseguir sus sueños.

4. No señales las debilidades, no insultes con la mirada.

5. Enfréntate a los prejuicios, a las palabras que limitan.

6. Quédate con la mejor versión de cada persona. Ayúdala a superarse.

7. Ten siempre presente que las cosas importantes se logran con mucho esfuerzo.

Hoy tienes la posibilidad de cambiar la vida de una persona. Atrévete. Cámbiala.

Manifiesto firmado por todos los empleados que componemos Fundación Adecco

PACTO MUNDIAL:

Fundación Adecco pertenece a la alianza del Pacto Mundial desde 2003

Fundación Adecco pertenece a OIT desde febrero 2019

SELLO INCLUSIÓN SOCIAL (SIS)

<https://www.inclusion.gob.es/web/inclusion/sello-de-inclusion-social#:~:text=El SIS es,en la sociedad.>

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la

formación adecuada y con una asignación presupuestaria.

- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros

aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Para la Fundación Adecco el voluntariado es una herramienta de cambio social.
#VOLUNTARIADO CON CAUSA.

Nuestras acciones de voluntariado están muy unidas a nuestra misión por eso entendemos que el voluntariado es una herramienta con la que apoyar a las personas en su camino al desarrollo pleno a través del empleo, atendiendo a las circunstancias y necesidades individuales de cada una.

Para lograr este objetivo, 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 que incidan positiva mente en la empleabilidad de las personas como medida para superar su situación de vulnerabilidad

REDGENERACION SOLIDARIOS así se denomina el programa de voluntariado.

Con nuestros voluntariados queremos impactar en los ODS : 1 Erradicación de la pobreza; 5 Igualdad de género; 8 Empleo digno y crecimiento económico; 10 Reducción de la desigualdad.;11 Ciudades y comunidades sostenibles;3 Buena Salud; 4 Educación decalidad;15 Flora y fauna terrestre.

Las acciones de voluntariado que se realizan las podemos dividir en dos bloques:

Las acciones de voluntariado que se realizan las podemos dividir principalmente en dos bloques:

A) Programas de voluntariado profesional. Son programas de voluntariado realizado en colaboración con otras entidades y en la que los empleados de Fundación Adecco aportan su experiencia, conocimientos y tiempo en ayudar a otras personas con acciones relacionadas con el empleo y la formación. Algunos de estos programas que se llevaron a cabo en 2021 son: Feed the Work, CoachExit, YobExit, talleres en lanzaderas de empleo, talleres de empleo para mujeres migrantes etc.

B) Programas de voluntariado no profesional, que son jornadas de voluntariado centradas sobre todo en acción social y cuidado del medioambiente. En esta acciones se trabajan distintas áreas: a) Autonomía e independencia.: vida independiente , vida saludable b) De formación y orientación al empleo: escuelas empleo, formaciones específicas c) De inclusión y participación en la comunidad: Proyectos ambientales, deporte , rehabilitación de espacios, talleres creativos.... d) Acciones puntuales para el empleado y sus familiares: recogida alimentos, juguetes en Navidad, fondos para refugiados, carreras solidarias.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

- Special Olimpic Aragon
- Parroquia Nuestra Sra. Del Carmen.
- Colegio Educación Especial Jean Peaget
- Colegio educación especial Alborada.
- Colegio educación especial Rincón de Goya
- Asociación Utrillo IES Ramón y Cajal
- Fundación EXIT
- Asociación española contra el cáncer
- Banco de alimentos. FESBAL
- Fundación Sta. Mª La Real. Lanzaderas de empleo.
- Comedores sociales Orden de Malta
- Comedores sociales San Vicente de Pául
- Cruz Roja. Donación de sangre
- Cooperación Internacional. Regalo de Reyes

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Anualmente se establece un calendario de voluntariado con la finalidad de realizar mínimo entre 2 y 4 acciones en el semestre.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Acciones que desde Fundación adecco desarrollamos para difundir la cultura en Aragón queremos que impacten directamente en el desarrollo de la agenda 2030, en el desarrollo de los ODS.

Nuestra posición es :¿cómo desde Fundación adecco podemos impactar, como podemos ayudar a la vez a fomentar la cultura en Aragón de la mano a la par que impactamos en que el cumplimiento de los ODS.?

Es por esto que nacen nuestros proyectos que impactan en : FORMACIÓN, GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD ,CREACIÓN DE ALIANZAS , SENSIBILIZACION

Entendemos la formación como un pilar para el desarrollo de las personas y por ende del territorio en el que viven

Desde Fundación adecco desarrollamos diferentes programas de BECAS. A través de becas y ayudas económicas queremos promover la participación y el acceso de estudiantes con discapacidad a la formación en igualdad de condiciones, mejorando su empleabilidad..

De la mano de universidades, escuelas de FP y empresas colaboradoras, ayudamos a desarrollar el nivel de empleabilidad de los estudiantes con discapacidad y ofrecerles la posibilidad de conocer y ser conocidos en la empresa

A continuación te presentamos los programas de becas de la Fundación Adecco:

1) PROGRAMA UNIDOS / BECAS UNIVERSIDAD Y FORMACION PROFESIONAL

La Fundación Adecco convoca becas para estudiantes de formación profesional y universitarios con discapacidad entre 16 y 30 años destinando al programa 303.000 euros en becas para el curso 2022-2023.

Esta convocatoria se enmarca en el proyecto #EmpleoParaTodos, que la Fundación Adecco lleva a cabo junto con más de 400 empresas comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. El objetivo de las becas es promover la formación cualificada de los jóvenes con discapacidad para que en un futuro puedan acceder al mercado laboral de manera normalizada y en igualdad de condiciones.

La convocatoria incluye 6 modalidades de becas:

Beca de Movilidad Internacional

Beca de Grado

Beca de Máster

Beca de FP: Ciclo de Grado Superior y Grado Medio

Beca de Inglés

Beca de Estancia en países anglosajones.

2) BECA EN SOFTWARE ENGINEERING IMMERSIVE ONLINE .

(<https://fundacionadecco.org/beca-en-software-engineering-immersive-online/>) Este programa nace con el objetivo de becar a personas con discapacidad y que orienten su carrera hacia el campo de la tecnología y la programación en HTML, CSS y JavaScript de la mano de General Assembly. Este bootcamp de codificación online ofrece 3 meses de inmersión a tiempo completo en el mundo del código y la programación.

ACCIONES DE CONCIENCIACION / SENSIBILIZACION.

Realizar acciones de sensibilización para concienciar a la sociedad Aragonesa de las diferentes realidades que hay en la sociedad y así erradicar la desigualdad de genero la de oportunidades , terminar con la pobreza nos ha llevado a poner en marcha diferentes acciones en días concretos como : 8 Marzo Día internacional de la mujer y el 3 de Diciembre día internacional de la discapacidad.

Desarrollando :

SEMANA de la MUJER:

<https://fundacionadecco.org/sensibilizacion/dia-internacional-mujer/>

SEMANA de la DISCAPACIDAD:

<https://fundacionadecco.org/semana-de-la-discapacidad/>

GESTION DE LA DIVERSIDAD

PREMIOS de diversidad

La Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad, convocan la IV edición de los Premios de Diversidad e Inclusión (D&I) para reconocer el compromiso de empresas, pymes y emprendedores en materia de diversidad corporativa e inclusión sociolaboral, otorgando visibilidad a las buenas prácticas realizadas por las empresas junto a los grupos de interés implicados. Queremos generar cultura sobre la Diversidad y que mejor manera que premiar las buenas prácticas que se están realizando.

El objetivo de los premios es concienciar al tejido empresarial, la Administración Pública y la sociedad en general sobre la necesidad y los beneficios que tiene la gestión estratégica de la Diversidad y la construcción de entornos inclusivos que ofrezcan a todos los ciudadanos las mismas oportunidades para su desarrollo profesional.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

personas con discapacidad, personas en situación de vulnerabilidad

Sociedad civil

Tejido empresarial

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo de todo el año