

## RSA PLUS 2024 - 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**

18/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

303 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**

Encuesta "Your Voice Matters" nos permite medir cuatro dimensiones (compromiso, salud y bienestar, diversidad e inclusión y transformación y cambio) de nuestros/as empleados/as trimestralmente .

Esta plataforma permite además introducir comentarios anónimos a los que cada manager puede tener acceso permitiéndoles interactuar y establecer planes de acción.

**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  
Comisión de seguimiento de plan de igualdad  
Seguimiento compromisos adquiridos tras encuesta " your voice matters"

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

SI

## **8. En caso afirmativo, información adicional**

La Fundación Adecco cuenta con el sello FR desde el año 2012. En mayo 2024 ha vuelto a ser certificada como Empresa familiarmente responsable (EFR), nivel ProactivaB+. Validez certificación mayo 2027

## **Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.).
- 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

Teletrabajo 50% de jornada anual

En caso de embarazo a partir de la semana 30 de gestación existe la posibilidad de realizar el 100% de la jornada en modalidad de teletrabajo

**¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

En relación a Teletrabajo las personas pueden realizarlo fuera de su domicilio habitual.

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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  
Seguro de vida y accidentes  
Cheque Boda  
Becas formativas  
Tempo And Go  
Gym Pass  
Regalo cumpleaños  
Cesta Navidad

**¿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?**

En caso de hospitalización de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que implique un ingreso en UCI o similar sujeto a horarios, se podrá utilizar el permiso correspondiente, de forma fraccionada hasta en mitad de jornadas.

Como permiso no retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo para las personas trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de fertilidad, siempre y cuando se

comunique con una antelación mínima de 7 días, 48 horas al día para consulta médica o acreditación médica de la necesidad de ausencia por la aplicación del tratamiento. Dicho permiso podrá ser recuperable siempre que las características del servicio así lo permitan.

Ampliación del permiso del convenio para el acompañamiento de menores entre 8 y 18 años cuando las circunstancias especiales que así lo exijan (acompañamiento en Ambulancias, en juzgados o en una necesidad médica urgente o del especialista). Se deberá avisar, salvo situaciones de fuerza mayor, con una antelación de 48H al responsable del servicio, presentando el correspondiente justificante.

Posibilitar que las personas que suspendan el contrato por nacimiento/cuidado del menor, puedan disfrutar vacaciones pendientes sin necesidad de incorporarse previamente al puesto.

## **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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.**

Hay establecida una comisión de seguimiento de Plan de igualdad que se reúne semestralmente

**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.**

Plan familia

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://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

**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 definen 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

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 2023 y se están desarrollando en el 2024 son: CoachExit, YobExit, talleres en lanzaderas de empleo, talleres de empleo para mujeres migrantes, Trabajando en ti

B) Programas de voluntariado no profesional,

Jornadas de voluntariado centradas sobre todo en acción social y cuidado del medioambiente.

En estas 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, ayuda a refugiados en los CREADE , carreras solidarias.

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

Fundación EXIT

- Asociación española contra el cáncer

- Banco de alimentos. FESBAL

- Fundación Sta. M<sup>a</sup> La Real. Lanzaderas de empleo.

- Fundación San Vicente de Pául

- Cruz Roja. Donación de sangre

- Fundación ALADINA: Regalo de Reyes

- ONG. Plan Internacional. Programa Fit For The Future en Vietnam

EDUCO

### **¿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 al 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 , SENSIBILIZACIÓN



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

### BECAS FORMACION

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

<https://fundacionadecco.org/becas-y-ayudas/becas-2024/>

La Fundación Adecco convoca becas para estudiantes de formación profesional y universitarios con discapacidad entre 16 y 30 años destinando al programa 250.000 euros en becas para el curso 2024-2025.

La participación en las Becas Fundación Adecco da acceso inmediato a la participación en el Proyecto Unidos, desde el cual ofrecemos la oportunidad de acceder a orientación profesional, formación y ayuda en la búsqueda prácticas curriculares y extracurriculares.

¡QUEREMOS SABER MÁS DE TI!: Ya has sido beneficiario en convocatorias anteriores de una Beca de GRADO, MÁSTER, FP.

¡QUEREMOS CONOCERTE!: Nunca has sido beneficiario en convocatorias anteriores de una Beca de GRADO, MÁSTER, FP.

#### 2) PROGRAMA DOROTEA

<https://fundacionadecco.org/becas-y-ayudas/altas-capacidades/>

Este proyecto nace para garantizar una atención integral y apoyo económico adecuados para personas con certificado de Altas Capacidades o que presentan excelencia académica que, sin embargo no tienen suficientes recursos para completar sus estudios.

Queremos aportar nuestro conocimiento del mercado laboral y los recursos humanos para contribuir al desarrollo y la competitividad del talento en España. Para ello, vamos a becar a las personas con mayor potencial y apoyar a las personas y familias con menos recursos.

### 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, 21 Marzo Día Mundial Síndrome Down y el 3 de Diciembre día internacional de la discapacidad.

Desarrollando :

SEMANA de la MUJER:

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

DIA MUNDIAL DOWN

<https://fundacionadecco.org/sensibilizacion/dia-mundial-sindrome-down/>

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 VII 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.

### ALIANZA CEOXLADIVERSIDAD

<https://ceoporladiversidad.com/>

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.

#### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, personas mayores de 50 años parados de larga duración.

Sociedad civil

Tejido empresarial

#### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

A lo largo de todo el año

## COMPROMISO CON LOS ODS

#### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

#### **En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/3930-Fundacion-Adecco>

Fundacion Adecco

UN Global Compact Participant profile

#### **¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

#### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### **¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

#### **En caso afirmativo, información adicional**

En todas las incorporaciones se realizar una formación sobre temas de sostenibilidad incorporando en esta formación contenido relativo a ODS:  
Igualmente en las comunicaciones internas se informa en que ODS impacta nuestra actividad.

### **¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

#### **En caso afirmativo, información adicional**

Departamento de sostenibilidad y alianzas estratégicas.

### **¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

#### **En caso afirmativo, información adicional**

El las diferentes reuniones del comité de dirección de la Fundación adecco se analizan en que ODS impacta nuestra actividad para estudiar los riesgos y oportunidades que pueda generar nuestra actividad en ellos.

### **¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

### **¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

#### **En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

ODS 1 Fin de la pobreza: Programa Empleo para todos  
ODS 3 Salud y Bienestar: Programa Adeccobienestar, Obtención certificado ISO 45001, Adecco concilia; Win4Youth . Beneficios sociales: seguro médico subvencionado.

ODS 4 Educación de calidad: Becas proyecto unidos, Becas proyecto Dorotea , Plan formación equipo interno fundación adecco,

ODS 5 Igualdad género:

Política de Igualdad y No Discriminación. : se pueden consultar en la intranet los planes de igualdad y las diferentes medidas que tenemos en marcha.

Semana de la mujer: 8 marzo

25 noviembre Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Plan familia universal

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico:

Programa empleo para todos,

ODS 12: Producción y consumo responsable:

Reducción de residuos Extendiendo nuestro principio de sostenibilidad ambiental, nos esforzamos constantemente en reducir nuestra producción de residuos y mejorar la gestión de los mismos.

Homologación Proveedores

Realizamos un análisis integral de nuestros proveedores, con el fin de determinar si nuestra cadena de suministros cumple con los estándares de excelencia esperados .

ODS13 Accion por el clima:

Política de medioambiente

Certificación ISO

ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

Alianza ceoxladiversidad

Proyecto más capaces con el colegio de economistas Aragón

Alianzas con tejidos asociativo

Pacto mundial naciones unidas

Club excelencia en sostenibilidad.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Se comunica de diferentes formas

comunicados internos dirigidos a toda las personas que integran el equipo de fundación Adecco.

En el reporte de información no financiera

Memoria de actividad

Pacto mundial