

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

FUNDACIÓN ADECCO

CIF:G82382987

C/Alfonso I nº:17 Planta 4ª Oficina 2.

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Fundación Adecco

Forma jurídica

Entidad sin ánimo de lucro. Clasificada benéfico asistencial

Número de socios (en caso de asociaciones)

En el caso de Fundación Adecco no procede.

Número de miembros Junta/Patronato

Número de miembros en la junta directiva: 8 personas.

Comité de Dirección

Director General y Secretario no patrono :Francisco Mesonero Fdez. de Córdoba

Directora de Estrategia y Desarrollo :Arancha Jiménez Ceballos

Directora Financiera :Dolores García Autero

Director Comunicación y Mkt: Pablo Garcia Mechen

Directora Personas y cultura: Pilar González Martín

Directora Territorial: Isabel Pertusa

Directora Integración e Inclusión: Begoña Bravo

Directora Alianzas: Marta Cantalapiedra

Patronato

Presidente :Enrique Sánchez Sánchez

Vicepresidenta: Inés Juste Bellosillo

Vicesecretario no patrono: Juan Hernando Helguero

Secretario No patrono: Francisco Mesonero Fdez. de Cordoba

Patronos:

Iker Barricat Beascochea

José Isaías Rodríguez García-Caro

Santiago Soler Pérez

Sonia Pascual Gomez Cuetara

Lourdes Lopez Jimenez

Presidente de Honor

Emilio Zurutuza

Patronos eméritos:

Enrique Sánchez de León

Miguel Rodríguez Piñero Bravo- ferrer

Dirección - CP - Población

C/ Alfonso I 17 planta 4 oficina 2 50003 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Sector : Nuestro fin fundacional es la inclusión en el mercado laboral de aquellas personas que por diversas circunstancias se encuentran en riesgo de exclusión social

El ámbito de actuación es nacional, dispone de 9 Direcciones regionales con 19 delegaciones.

En la nuestra comunidad autónoma tenemos oficina en las tres provincias : Zaragoza Capital, Teruel capital / Alcañiz y en la provincia de Huesca en Barbastro.

Actividad principal

La actividad principal de Fundación Adecco es apoyar la integración laboral de las personas que por circunstancias tienen más difícil su acceso al mercado laboral. Trabajamos con personas mayores de 45 años paradas de larga duración, personas con discapacidad, personas víctimas de violencia de género y/o doméstica.

Personas que por distintas circunstancias se encuentran en riesgo de exclusión social

Colectivo principal atendido

- + 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.

Año comienzo actividad.

Fundación Adecco ha sido constituida en el 1.999,

Número de personas empleadas - media anual

La media de personas empleadas en Fundación Adecco en 2023 han sido 303 personas

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

LA contratación estable y de calidad es una de nuestras prioridades.

A lo largo del año 2023 250 personas que trabajaban en la organización tienen un contrato indefinido. 82% de la plantilla

Número de voluntarios

La Fundación Adecco esta constituida como Entidad de Voluntariado en base a la Ley de Voluntariado Estatal 45/2015,

Mediante el programa de voluntariado apoyamos la actividad del equipo de integración e inclusión (I&I) y del equipo de Plan Familia, reforzando los programas formativos y las acciones de orientación laboral que llevamos a cabo. 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 con baja empleabilidad.

A lo largo del año 2023 hemos contado con 1.691 voluntarios y realizado 453 acciones de voluntariado a nivel nacional.

Persona contacto

Beatriz Gutierrez Quilez

E-mail contacto

beatriz.gutierrez@fundacionadecco.es

Página web

www.fundacionadecco.es

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Fundación Adecco se ve afectada directamente por los temas globales principalmente por económico (creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad), político (alianzas con la administración pública) y sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación....)

La inclusión en el mercado de trabajo de las personas que ayudamos en Fundación Adecco va unido de la mano a la creación de empleo, que la economía genere empleo favorecerá a que los/as usuarios/as de la Fundación puedan incluirse en el mercado laboral. El cumplimiento de la legalidad favorecerá la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Que existan políticas de igual de género y conciliación afectará positivamente en nuestra actividad.

Estos temas globales son tenidos a la hora de planificar nuestro plan estratégico de actuación.

Con nuestro trabajo impactamos en ODS1,2,3,4, 5, 8, 10,11,16, 17

Desde nuestra primera adhesión en el año 2003, a los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible hemos trabajado para integrar y promover los principios en nuestras operaciones y en todas nuestras iniciativas y proyectos

sociales con personas en situación de riesgo de exclusión social e implicando y colaborando con el tejido asociativo, con las empresas y las administraciones públicas. De esta manera queremos contribuir activamente con la construcción de una sociedad más equitativa, justa e inclusiva.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

Si

2.1. Información adicional

Si, cada entidad / empresa independientemente de su tamaño puede responder a los temas globales y generales:

Económico: se puede crear empleo de calidad y cumpliendo la legalidad .

Medioambiental : aplicar en sus proceso medidas que respeten medio ambiente : un consumo responsable de luz, agua, reciclaje de material....

Tecnológico; aplicar la nuevas tecnologías para hacer más eficiente los procesos.

Sociales: aplicar medidas que permitan la conciliación entre la vida personal y laboral.

Sera positivo entre todas las organizaciones crear alianzas para desarrollar un trabajo complementario entre todas y crear objetivos comunes.

Es importante que todas las empresa, personas impactemos en la consecución de los ODS

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

3.1. Información adicional

Trabajamos para que cada persona encuentre el camino hacia el empleo.

Desde Fundación adecco seguimos consolidando un modelo de intervención social que da respuesta a diferentes perfiles sociales. No hay distinción; atendemos a personas en situaciones de desempleo de larga duración y baja empleabilidad. Son situaciones en muchas ocasiones dramáticas que se convierten en una emergencia social. Nuestra intervención no solo impacta sobre estas personas, también impacta sobre sus familias y entorno más cercano.

Nuestra estrategia se ha centrado en reforzar los programas de formación para el empleo y orientación dirigidos a personas con discapacidad intelectual ,psicosocial ,personas con baja empleabilidad, grandes barreras sociales y, en general, gran vulnerabilidad para lograr un empleo que les proporcione mayor autonomía e independencia.

También hemos reforzado los programas de ?Emergencia por el Empleo? mediante financiación de diferentes administraciones públicas

Más que nunca somos conscientes de la verdadera relevancia que tienen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por Naciones Unidas en el marco de una sociedad que ha de evolucionar bajo los principios y valores fundamentales. Por ello, en la Fundación Adecco buscando sinergias y alianzas público-privadas para fomentar la inclusión sociolaboral.

A través del Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco, queremos informar y concienciar a la sociedad aportando información veraz, testimonios y opiniones expertas que ayuden a comprender los retos sociales a los que se enfrenta la sociedad y el mercado laboral en España, animando a impulsar buenas prácticas desde el sector privado y las administraciones pública.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

La Fundación cuenta con fuentes de financiación que favorece la continuidad de su actividad y garanticen su autonomía financiera.

La Fundación no acepta aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios, que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines o cuyo origen sea ilícito o no sea transparente.

Obtención y optimización de los recursos

1. Contamos con una política de aprobación de gastos presidida por la austeridad y con criterios de selección de proveedores, en cuya contratación procura ajustarse, siempre que sea posible, al principio de concurrencia, incorporando criterios sociales.

2. Establecemos un procedimiento de control interno de sus ingresos y gastos.

3. Se vela para que nuestro patrimonio no pierda valor y contamos con unas normas de inversión aprobadas por el Patronato, elaboradas con criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y transparencia.

Planificación y seguimiento de la actividad

La Fundación planifica su actividad y dispone de criterios y procesos de selección de proyectos y beneficiarios aprobados por el Patronato.

Establecemos sistemas de control y seguimiento interno de nuestra actividad y de las aportaciones a sus beneficiarios.

Disponemos de un sistema de indicadores, que define el Patronato

Contamos con procedimientos para controlar la adecuada utilización de las donaciones a terceros

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

La Fundación planificará su actividad y dispondrá de criterios y procesos de selección de proyectos y beneficiarios aprobados por el Patronato.

Así mismo, establece sistemas de control y seguimiento interno de su actividad y de las aportaciones a sus beneficiarios.

Todas las inversiones de los destinos de fondos de Fundación Adecco se encuentran reflejadas en las cuentas anuales conforme a los principios y recomendaciones indicados en los códigos de conductas aprobados en el desarrollo de la disposición adicional quinta

del RDL 4/2015 de 23 de octubre.

Dichas inversiones en todo momento están bajo la aprobación del patronato.

Los criterios para seleccionar las inversiones donde se destinan los fondos de nuestra entidad son:

1) se ha establecido sistema de selección y gestión proporcionados al volumen y naturaleza de las inversiones financieras temporales.

2) Las personas que estiman el destino de los fondos tienen los suficientes conocimientos técnicos y ofrecen las suficientes garantías de competencia profesional.

3) Se diversifican los riesgos.

4) No se realizan operaciones que respondan a un uso meramente especulativo de los recursos financieros, en especial la venta de los valores tomados en préstamos al efecto, las operaciones intradía y las operaciones en mercados de futuro.

El destino de los fondos de fundación adecco en 2023 se distribuyó de la siguiente forma:

87% Fondos se destinaron al equipo que trabaja en la misión de fundación..

5,6% Se destinó al equipo que trabaja en la captación de fondos.

7,4% se destinó al equipo de administración.

¿En qué proyectos se destinaron los fondos?

70% proyectos formativos

15% Empleo

13% Sensibilización

2% Apoyo otras entidades

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

6.1. Información adicional

Nuestros grupos de interés con los que nos relacionamos a lo largo de nuestra actividad están identificados y se tiene una gestión específica acorde con cada uno de ellos.

Stakeholders de Fundación adecco son: Usuarios/as que acuden a fundación adecco para apoyar en su inserción laboral, familias de estas personas, empresas colaboradoras, otras entidades sociales, administración pública, proveedores de servicios, personal interno de Fundación adecco, patronato de la Fundación..

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

Las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés se recogen en diferentes encuestas que realizamos y personalizamos para cada uno de ellos.

Los resultados obtenidos en estas encuestas son analizados para , en el caso de ser necesario incluir mejoras en nuestro procedimientos de trabajo con el fin de lograr una mayor satisfacción de todos nuestros grupos.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Fundación adecco tiene un código ético y de buen gobierno que es publico y conocido por todas las personas de la entidad..

<https://fundacionadecco.org/codigo-etica-buen-gobierno-documento/>

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Expone y transmite activamente información de gestión y resultados de forma clara y accesible a los diferentes grupos de interés. En caso de no estar obligada, aplica voluntariamente la Ley 19/2013 de transparencia y se somete voluntariamente a auditoría anual de cuentas.

9.1.- Información adicional.

De acuerdo con la LEY 19/2013 de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, FUNDACION ADECCO hace pública a través de su página web: WWW.FUNDACIONADECCO.ES, su memoria de actividades, cuentas anuales e informe de auditoría, composición de los miembros de la junta del órgano de gobierno y equipo directivo, código ética y buen gobierno, estatutos, misión, valor y valores, plan de actuación, certificado de gestión medioambiental, política medio ambiental.

La Fundación Adecco en Mayo 2023 se acredita como fundación empresarial cumplidora de los 7 principios de Transparencia y Buenas Prácticas establecidos por Lealtad Instituciones 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 .

Cumplimiento de las obligaciones legales.

Fundación Adecco obtuvo la máxima puntuación en el último ranking de la Fundación Compromiso y Transparencia, en el que se analizaba la transparencia de las Fundaciones Empresariales en España.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Respecto a la información relevante y rendición de cuentas fundación adecco realiza las siguientes acciones::

1. Da a conocer a la sociedad sus fines, actividades y beneficiarios de su actuación.
2. Hace públicos sus Estatutos así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo.
3. Somete sus cuentas a una auditoria externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.
4. Informa sobre sus cuentas anuales y memoria de actividades así como sobre cualquier otra información relevante.
5. Informa sobre los proyectos que desarrolla y sobre el colectivo de beneficiariosb atendidos.
6. Hace públicas sus actividades difundiendo la información a que se refieren los apartados anteriores.

La Web es un instrumento fundamental para la comunicación y la publicación de las actuaciones de la Fundación.

Más información en:
<http://www.fundacionadecco.es/FundacionAdecco/CodigoBuenGobierno.aspx>

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización.

11.1.- Información adicional

Fundación Adecco dispone de un código de conducta que esta disposición de todos los empleados en la intranet.

Todos los empleados de la Fundación son formados en el código de conducta y de forma periódica existen formaciones continuas para informar/ formar de cualquier cambio o modificación relevante.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Anualmente se realizan reuniones de trabajo a las que asisten todo el personal interno de la Fundación en esta reunión anual se comparte los resultados obtenidos el año anterior y la estrategia de trabajo para el año siguiente.

La misión , visión y valores de Fundación fueron creados por los propios trabajadores de Fundación Adecco. de las reunion anual de 2018 se origino un cambio en nuestra misión, visión y valores:

Misión

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

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

Visión

Contribuir a crear un modelo social y laboral en el que cualquier persona pueda participar en igualdad de condiciones y oportunidades.

Nuestra visión se materializa con un modelo que pone en el centro a la persona y reconoce su dignidad a través del empleo.

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

Valores:

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.

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

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

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

13.1. Información adicional

Fundacion adecco tiene realizado el plan de RSC actualizado en julio de 2020 y con una validez hasta 2023

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como

plan estratégico, situación general, tejido social y competencia, futuros requisitos legales, ?.

14.1. Información adicional

El plan de sostenibilidad (Plan RSC) se basa en tres pilares que son: la competitividad del talento, futuro del empleo, sostenibilidad de la actividad. Estos tres pilares abarcan la tres dimensiones: económica, social y medioambiental .

Indicadores de cada linea son:

Generación empleo

Diversidad , equidad e inclusión

Mercado laboral y derechos humanos

Competitividad del talento

Educación y formación

Sociedad

Medioambiente

Bienestar

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

15.1. Información adicional

La opinión que tengan nuestros clientes/usuarios/beneficiarios es clave para la Fundación, motivado por nuestra vocación de mejora continua de nuestro trabajo.

Creemos firmemente que ser conocedores de su opinión nos permite adaptar nuestro trabajo a las nuevas necesidades que puedan tener.

La periodicidad con la cual medimos la satisfacción de nuestra actividad principal de la Fundación, es mensual en la actividad principal principal y en aquellas actividades que son específicas se hace al término de la misma (jornadas, formaciones,...) .

Utilizamos el sistema NPS

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los organismos financiadores.

16.1. Información adicional

La opinión de los organismos financiadores se recogen de manera diferente en función de si el órgano financiador es la administración pública u otras entidades financiadoras.

Administracion pública: se mantiene reuniones anuales para que nos informen y opinen de los proyectos presentados por nuestra entidad. En este apartado a la hora de realizar la justificación de las acciones como las justificación económica se han pasado siempre satisfactoriamente.

Las diferentes administraciones con las que trabajamos nos han emitido , cuando se ha solicitado escritos que avalan la satisfacción del trabajo conjunto en la AAPP y Fundación adecco.

Otros financiadores/ colaboradores: En el caso de empresa que son colaboradoras de fundación adecco bajo la formula de inserción laboral reciben trimestralmente una encuesta para que valoren la actividad realizada durante todo el proceso de inserción.

En el caso de empresas donantes reciben encuesta para que valoren la actividad genérica realizada por Fundación.

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras, su implantación y evaluación

17.1. Información adicional

Fundación Adecco cuenta con un departamento de Calidad, responsable de planificar, medir y analizar la satisfacción de los usuarios/as como a las entidades/ empresas, Las encuestas son analizadas trimestralmente, obteniendo un indicador de satisfacción en una escala de 0 a 10.

Desde el Dpto se realizan informes de seguimiento regionalizado, que comparte con los coordinadores regionales y desde la delegación proponen acciones correctoras de las posible incidencia o no conformidades, según el objetivo de satisfacción.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

18.1. Información adicional

La innovación esta dentro del ADN de Fundación adecco.

Estamos constantemente buscando nuevas formulas para mejorar los procedimientos y ser mas eficientes en la inclusión en el mercado laboral de nuestros usuarios/as.

Quedemos conseguir entornos laborales cada vez mas inclusivos..

Para dar respuesta al objetivo de Innovación y desarrollo de la Fundación Adecco nació en 2018 el Hub D&I, un espacio en el que investigamos, analizamos y desarrollar nuevas visiones y estrategias para avnzar en materia de diversidad e inclusión sociolaboral.

Labs de Diversidad e Inclusión

Es un grupo de trabajo formado por expertos multidisciplinarios que profundizan sobre diferentes temáticas estratégicas para avanzar en el modelo de Diversidad e Inclusión de la Fundación Adecco. Cada LAB cuenta con un coordinador y expertos que afrontarán un reto y buscarán una solución que permita generar una innovación. Cada Lab contará con una fase de investigación inicial y posteriormente un desarrollo de conceptos y conocimientos que permitan alcanzar una innovación.

Se han realizado dos LAB : LAB Sesgos inconscientes, LAB Valores
Observatorio de la Vulnerabilidad : gracias a este proyecto se realizan anualmente diferentes informes, estudios:
Por otro lado innovamos en la realización de estudios e informes , materiales de trabajo:
<https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios>.
Guías relacionadas con el empleo: <https://fundacionadecco.org/preparateparaempleo/>
Guía lectura fácil para entender un contrato de trabajo
Eres lo que te gusta
Tú edad es un tesoro
Muy válidos para el empleo.
Ponle Fin Al paro
Guías relacionadas con la sensibilización empresarial con el objetivo de crear entornos diversos e inclusivos:
Guía comunicación inclusiva.
Guía para Inclusión personas con discapacidad psicosocial

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

19.1. Información adicional

Entendemos por servicio: la puesta en marcha de programas relacionados con la mejora de la empleabilidad de nuestros usuarios/as. Cuando se pone en marcha algún programa nuevo se lo comunicamos directamente a cada uno de los posibles participantes . Se divulga la puesta en marcha en nuestro canales habituales de comunicación para llegar al máximo número de personas participantes. utilizando para ellos RRSS, notas de prensa, ruedas de prensa., web propia de Fundación adecco.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

20.1. Información adicional

Fundación adecco dispone de un sistema de trabajo totalmente procedimentado en un manual se denomina sistema de trabajo .

El modelo de trabajo consiste:

- 1)definición anual de la estrategia del proyecto,marcando los objetivos e indicadores
- 2)comunicación y aceptación por parte equipo
- 3)Reuniones semanales/mensuales/trimestrales/semestral
- 4)Auditoria interna
- 5)Medición de la satisfacción de los participantes
- 6)Seguimiento de las NoConformidades y AccionesCorrectoras. En las reuniones de seguimiento participan los técnicos y su superior jerárquico,se analizan datos hasta la

fecha, posibles incidencia y planes de acción correctores. Trimestralmente se realizan auditorías internas, por parte del Dpto Calidad, donde se analiza el sistema de trabajo para trabajar la excelencia, y se elabora un informe. Una vez establecidos los planes de acción para eliminar las NC encontradas, se hará un seguimiento semestral y se comprobará desde el superior jerárquico o Dpto Calidad la eficacia de los planes de acción establecidos para la búsqueda de la mejora continua.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

Fundación adecco informa de manera completamente transparente de todos los servicios que prestamos desde nuestra entidad.

Con los usuarios/as son informados de todos los programas de empleo en los que pueden participar, se les comentan las características de cada uno de ellos.

Son informado de las ofertas de empleo que se han podido detectar.

Con las empresas / entidades colaboradores se firman acuerdo de colaboración en los cuales se plasman las características de la colaboración.

En los últimos años la Fundación Adecco hemos liderado el ranking y en la última edición hemos obtenido la máxima puntuación compartiendo la primera posición junto a 8 Fundaciones empresariales con 19 de los 20 puntos que se evalúan.

En 2023 tras pasar nuevamente la auditoria de leatad instituciones en los que se valoran 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. Se ha renovado la acreditación por parte de LEATAD INSTITUCIONES

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

22.1. Información adicional

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

En la encuesta Y.V.M. se pueden introducir comentarios anónimos a los que cada manager puede tener acceso permitiéndoles interactuar y establecer planes de acción. Se

trata de una herramienta eficaz y ágil que permite obtener, interpretar y gestionar información segmentada, organizada por temáticas, valoraciones, etc. Sin duda, es una encuesta centrada en el empleado/a que impulsa el cambio y el crecimiento.

Programa HACKERS :

HR Hackers se trata de un programa de mejora continua formado por un equipo de empleados/as voluntari@s de todo el territorio nacional que trabajan con el único objetivo de aportar ideas para seguir mejorando y evolucionando para que todas las personas que formamos parte de Fundación Adecco sintamos que estamos en el mejor sitio en el que trabajar y desarrollarnos profesionalmente.

HR Hackers colaboran junto con el departamento de Personas y Cultura en el impulso de la cultura corporativa, la formación de los equipos, realización de propuestas de mejora, etc. Cada año analizan los resultados de nuestra encuesta de compromiso y proponen al departamento de personas y cultura iniciativas sobre las áreas de mejora identificadas. Todas sus propuestas tienen un espacio especial en la agenda del comité de dirección.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

Desde su creación, Fundación Adecco ha concebido su política de recursos humanos desde el enfoque de la igualdad como uno de sus valores fundamentales y, específicamente, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, sexual o por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Fundación Adecco siempre ha velado para que todos los aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores como organización: espíritu de equipo, innovación, excelencia, respeto y sostenibilidad. El objetivo es generar empleo de calidad, con vocación de desarrollo, en un entorno de trabajo seguro..

Nuestro Plan de Igualdad parte de un compromiso de la empresa por ofrecer un espacio de trabajo libre de todo tipo de discriminaciones, para lo cual hemos realizado un diagnóstico inicial donde se analizan los posibles desfases en esta materia, a continuación, se han propuesto objetivos para subsanar los desfases encontrados y para mantener las condiciones favorables, y, por último, se desarrollarán las medidas y procedimientos para alcanzar dichos objetivos.

Plan igualdad disponible para toda la plantilla en la Intranet

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Para la dirección de la Fundación Adecco la conciliación implica no sólo fomentar y generar medidas concretas a necesidades puntuales, sino además fomentar y generar un nivel de comunicación y empatía entre responsables de equipo y sus equipos de tal manera que no solo se respeten y favorezcan todas las propuestas de conciliación ya están implantadas sino además ir más allá, de tal manera que se facilite en casos de necesidad la flexibilidad horaria, la disponibilidad de tiempo en la jornada laboral para atender cuestiones de salud (ir a médicos o acompañar), de educación de la familia (tutorías, fiestas y celebraciones) o la formación a título privado de los empleados en su jornada laboral.

Para la Fundación Adecco, la Conciliación además la entendemos como el resultado de un dialogo responsable entre el empleado y su superior jerárquico, a partir del cual en determinados momentos de necesidad por parte del empleado se pueda ser receptivo a esta y se facilite la organización en el trabajo para poder atender a esa prioridad, atendiendo las necesidades de manera personalizada e individual, ayudando y facilitando al empleado a buscar soluciones y promoviendo con muchas medidas concretas la percepción de que el desarrollo de estas medidas son buenas en el desarrollo directivo y la gestión de personas.

Estamos certificado EFR y con la acreditación de CHATER DE TELETRABAJO

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

25.1. Información adicional.

Fundación adecco cuenta con un plan de formación anual basado en la propuestas e interés formativos de los empleados uniéndolo a la estrategia de la entidad.

Para facilitar que los empleados puedan realizar las acciones formativas sin detrimento de su conciliación entre vida laboral y personal la acciones formativas se realizan en horario laboral y para aquellos empleados que quieren de manera voluntaria ampliar su formación se les pone a disposición plataforma On line gracias a la cual pueden desarrollar diferentes cursos.

junto con esta plataforma se lanzan a principio de años becas formativas para que el empleado pueda proponer acciones formativas

26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

26.1. Información adicional.

FUNDACION adecco realiza a final de año la evaluación del desempeño de las personas que trabajamos en la entidad.

Esta evaluación la realiza el empleado con su manager ,es una herramienta de gran impacto ya que sirve para dar un feedback de manera formal y ordenada y es una oportunidad como no hay otra para generar y construir una relación de confianza entre el manager y empleado.

En esta conversación se recuerda lo que esperamos del empleado , de su desempeño y como mostrar y desarrollar todo su potencial. Es una conversación de carrera en la cual se establecen una pautas a seguir y el seguimiento a realizar de esas pautas (planes de crecimiento personal) que de han indicado.

En el año 2023 se realizó un cambio de herramientas que hace que todo esto sea más intuitivo ameno y sencillo, dando todo el protagonismo al empleado para que se involucren y no encuentren dificultades ni barreras, lo realmente importante es la conversación que se mantiene entre el empleado y el manager.

Conversación que es un intercambio de ideas y de opiniones que termina con un plan de acción donde ambas partes acuerden como avanzar y mejorar para seguir compitiendo cada día.

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

Disponemos de un servicio de prevención propio.

En la formación inicial se recibe un módulo de PRL nivel básico de 50 horas

Anualmente se comunica la posibilidad de realizar reconocimiento médico

Cabe destacar el programa Adeccuítate, que define nuestra cultura del bienestar. No sólo hablamos de nuestra salud, sino del bienestar físico, psicoemocional y social. Con este programa, queremos ayudar que el empleado se cuide y queremos cuidar de los demás también.

Seguro Medico Adeslas

Programa ALARES

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

28.1. Información adicional.

Disponemos de una política de compras realizada por el departamento financiero y aprobada por el patronato de nuestra entidad.

Esta política describe las normas y procedimientos a aplicar en el proceso de compra de la Fundación Adecco. Su objetivo es asegurar que todos los proyectos materiales de compras, negociaciones o compras en general están siendo procesados según la metodología descrita en dicha política, asegurando los mejores resultados posibles e incorporando los controles necesarios.

Comité de Compras

Es un comité que se encarga de tomar determinadas decisiones relacionadas con compras en base a la información proporcionada por el departamento de compras. Igualmente decidirá la homologación de los proveedores de la Fundación Adecco.

En la Fundación Adecco está formado por el responsable de compras, la Directora Financiera y el usuario solicitante de la compra del bien o servicio, así como cualquier otro participante en caso de considerarse necesario o beneficioso para el proceso de compra.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

29.1. Información adicional.

Desde el dpto financiero se ha establecido una clasificación de los proveedores.

El proveedor seleccionado pasa una serie de auditorias a lo largo de la colaboración

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

Fundación Adecco es la primera institución que ha recibido el Sello de Inclusión Social (SIS) que ha creado el Gobierno de España. El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha creado este distintivo para reconocer a empresas que trabajan en la inclusión de personas en riesgo de exclusión social.

Desde Fundación Adecco también colaboramos en proyectos sociales muy alineados a nuestra actividad y nuestra naturaleza

Proyectos tales como apoyo a los colegios de educación especial en la mejora de sus instalaciones.

Apoyo a entidades de carácter social y con pocos recursos con los que realizamos un trabajo colaborativo para apoyar a sus beneficiarios. Bajo esta línea de actuación han nacido los acuerdos de colaboración firmados con entidades tales como: Obra social Ntra. Sra. del CARMEN, Obra social San Luis Gonzaga, AMAC GEMA, MEDICOS DEL MUNDO , ASPANSOR , SPECIAL OLIMPIC ARAGON, Colegio educación especial Jean Peaget, AMASOL, SOMOS +., SOLIDAR, ESPACIO ENTRE MUJERES, ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER, BANCO DE ALIMENTOS

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

31.1. Información adicional.

El proyecto social desarrollado por Fundacion adecco unido 100% a nuestra estrategia es PLAN FAMILIA UNIVERSAL.

la convocatoria Plan Familia 2023 tuvo una dotación de 150.000 euros, para facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad en riesgo de exclusión social.

<https://fundacionadecco.org/plan-familia/edicion-2023/>

BECAS FUNDACION ADECCO

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

PROYECTO 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.

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

32.1. Información adicional

Para la realización de acciones sociales Fundacion adecco realiza reuniones con el personal interno para decidir donde dirigir las.

Por otro lado vía comunicados internos se le manda individualmente a cada empleado la información de la acción que se pondrá en marcha para que pueda participar en las mismas..

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

33.1. Información adicional

El departamento de comunicación de Fundación adecco es el responsable de la divulgación de todas las acciones que se desarrollan desde Fundación adecco.

Tenemos canales de comunicación en constante movimiento: Facebook, LinkedIn, Twitter, Blog

Por otro lado una vía de comunicación de nuestras buenas prácticas en la propia página Web <https://fundacionadecco.org> y en las memorias que anualmente publicamos y que están accesibles en nuestra página Web..

Por otro lado Desarrollamos campañas de concienciación, sensibilización y diálogo social que apoyan y refuerzan la estrategia de diversidad e inclusión para trasladar nuestro compromiso y potenciar de RSC. : Semana de la mujer (Día internacional de la mujer 8M). Semana de la discapacidad (3 Diciembre día internacional de la discapacidad). Día Mundial Síndrome Down; 25 Noviembre día internacional de la eliminación de la violencia de género

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

34.1. Información adicional.

En nuestra página web esta disponible toda la información en la que queda patente el compromiso público que tiene Fundación adecco ante el impacto medioambiental que puede ocasionar nuestra actividad

<https://fundacionadecco.org/politica-de-medio-ambiente>

El patronato de Fundación adecco adquiere el compromiso de incorporar en sus operaciones la protección del medio ambiente, minimizando el impacto tanto directo, motivado por la incidencia de sus actividades, como indirecto, el que puedan causar sus suministradores.

Política medioambiental

Certificado de Gestión ambiental (ISO 14001)

Desempeño ambiental

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

35.1. Información adicional.

Dentro de las políticas medio ambientales de completan indicadores y objetivos que afectan al cambio climático tales como reducción de impresión en papel.

Instalación de luces de baja consumo en las delegaciones.

Disponer de contenedores de reciclaje de papel, vidrio y plástico.

Las personas que disponen de vehículo de empresa se están proporcionando vehículos eléctricos o híbridos.

Se desarrollan acciones para favorecer el medio ambiente: limpieza ribera río Ebro, recogida de residuos.

Entendemos que la sensibilización sobre este tema es importante por lo que en nuestras acciones con los beneficiarios/as de Fundación hemos introducido un sesión relativa a la importancia de nuestras acciones sobre el cambio climático

El material didáctico utilizado en las sesiones se envía vía mail a las personas que participan , con esto evitamos la impresión de papel innecesaria.

La documentación que recogemos de nuestros /as beneficiarios/as también se realiza vía telemática.

Tenemos un objetivo de reducción de la utilización de papel.

Economía circular

36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

36.1. Información adicional

Dentro de nuestra actividad hemos introducido la economía circular de dos forma diferentes;

- 1) Tenemos una serie de hábitos adquiridos en cuanto al reciclaje de todos los residuos que poner generar de nuestra actividad: papel, toner, plástico. Comprar de papel reciclado.
- 2) Acciones de sensibilización y concienciación a las personas que acuden a fundación adecco realizando charlas informativas en relación al concepto de economía circular 9R.
- 3) Firmando acuerdos de colaboración con entidades que potencian la economía circular: Espacio entre mujeres.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento

periódico.

37.1. Información adicional

Fundación ha conseguido el Certificado de Gestión Ambiental, como reconocimiento de la conformidad de nuestro sistema con la norma UNE-EN ISO 14001:2004. En otras palabras, utilizamos herramientas que integran el medio ambiente en nuestra gestión y cumplimos con la mayor parte de exigencias ambientales impuestas por la Administración, los clientes y la sociedad en general.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 2 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 3 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 5 - Disponer de presupuesto
- 6 - Capacitar a las personas de la organización.
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

EXPERIENCIA

El trabajo realizado durante los últimos 25 años consolida nuestro el Ciclo de la Inclusión modelo de trabajo orientado al EMPODERAMIENTO de las personas en riesgo de exclusión y la generación de CULTURA EMPRESARIAL en torno a la Diversidad e Inclusión

Nuestra mayor diferencia y valor corporativo es el contacto con la realidad social y, al mismo tiempo, el conocimiento del mundo empresarial y los retos a los que se enfrentan los departamentos de recursos humanos en la gestión del talento, la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral de grupos sociales infrarrepresentados en las empresas.

Conocemos el mercado laboral, las competencias más demandadas, los nichos de empleo y estamos en contacto con miles de empresas en nuestro país. De esta manera conectamos dos mundos que tradicionalmente se encuentran muy alejados. Somos un buen conector social.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Seguir fortaleciendo prácticas de Diversidad, equidad e Inclusión.
Continuar innovando , adaptándonos a los desafíos que se presenten en nuestro camino hacia un futuro más inclusivo y sostenible.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- 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 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.