gri

Informe de Progreso

2022

Tabla de Contenidos

1. Carta de Renovación del Compromiso.

2. Perfil de la Entidad.

3. Metodología.

4. Análisis.

    a. Compromiso con el Desarrollo Sostenible.
    b. Correlación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
    c. Compromiso con la Agenda 2030: Contribución a los ODS.

5. Indicadores.

gri

2022

Carta de Renovación del Compromiso

Desde **GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL (GRI)** presentamos el primer Informe de Sostenibilidad que corrobora nuestra voluntad de trabajar siguiendo con el cumplimiento de los diez Principios del Pacto Mundial y nuestro firme compromiso con la transparencia y la responsabilidad.

GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL, está comprometido con la Calidad desde el año 2015 tras obtener su primer certificado ISO 9001 y con el Medio Ambiente desde el año 2016 mediante el certificado ISO 14001, ambos, en vigor en la actualidad. Y en 2021 reafirmó su compromiso con la Seguridad de la Información mediante su certificación en ISO 27001.

En el trabajo realizado para seguir avanzando hacia la Responsabilidad Social, en el Cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial y colaborando en el logro de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, **GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL** renovó el compromiso con la Igualdad en enero de 2022 con la firma del II Plan de Igualdad negociado en el seno de la comisión negociadora.

En **GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL**, como empresa que trabaja con entidades públicas para la inclusión laboral de colectivos desfavorecidos, nos dedicamos a trabajar con las personas para potenciar sus capacidades y habilidades mediante programas de orientación, formación e inserción laboral, a través de las que se les dota de herramientas como la formación, técnicas de búsqueda activa de empleo, prospección de mercado, elaboración de CV…, necesarias para su mejora profesional. Colaboramos con las empresas y organizaciones públicas para proporcionarles soluciones adaptadas a las modificaciones del mercado laboral y del área de RRHH. La interiorización de los valores anteriormente indicados, provoca que todo nuestro personal asume como propio el compromiso adquirido por la empresa para seguir avanzando en este camino que marca nuestra estrategia, cultura y acciones cotidianas de nuestra asociación.

Asimismo, con la publicación de este primer Informe de Progreso **GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL** pretende:

- Contribuir, en la manera en la que sea posible, en la promoción de la actividad económica de forma sostenible en la sociedad con trasparencia y responsabilidad.
- Disponer de una guía de trabajo en materia de Responsabilidad Social Empresarial.
- Poner en valor el trabajo y compromiso con el Pacto Mundial y el logro de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Divulgar las medidas puestas en marcha y los resultados obtenidos.
- Satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés e involucrarles en el logro de los ODS.

Roberto García Iglesias
Administrador único

gri

2022

Perfil de la Entidad

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Plaza Juan de Austria, 8, 2º planta

Localidad

Valladolid

Provincia

Valladolid

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

www.e-gri.com

Nombre del administrador único

Roberto García Iglesias

Número total de empleados

69

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Empresas de formación, empresas y agencias de recolocación, empresas de consulting y estudios de mercado.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

GRI es una empresa cuyo ámbito de actuación se extiende a la totalidad del Estado. Su actividad principal es la Formación profesional para el empleo, tanto pública como privada y tanto para ocupados como para desocupados, a través del desarrollo de programas específicos en materia de formación, así como también ejecutando la parte formativa de programas públicos de empleo e inserción laboral otorgados a clientes de nuestra entidad.
También se encarga de la ejecución de Planes Externos de Recolocación contratados por empresas que teniendo más de 50 trabajadores se han visto inmersas en la ejecución de un ERE.
Toda la actividad de **GRI** está dirigida a la mejora de la empleabilidad e integración de personas en situación de desempleo, definidas como prioritarias en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, entendiendo por éstos a personas con discapacidad, inmigrantes, desempleados de larga duración, jóvenes sin cualificación, mujeres, etc.

Facturación e Ingresos en €.
4.375.436,34 €

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Clientes, Personas, Socios, Aliados y Proveedores, Competidores, Sociedad.

ALCANCE

GRI reporta información de su actividad a nivel nacional ya que mantenemos sedes en varias CCAA.

MATERIALIDAD

En **GRI**, durante los últimos años y sobre todo a partir del año 2014 que elaboramos el I Plan Estratégico, tenemos un Plan Director de Responsabilidad Social.
Este Plan Director surge para definir y desarrollar la estrategia de sostenibilidad de **GRI** y hacer visible el impacto social que conllevan nuestras actuaciones, en estos momentos nos encontramos sumergidos de lleno en la tercera revisión y seguimos avanzando en esta materia.

Para su definición hemos seguido los siguientes pasos:

- ✓ Revisión y Análisis del Plan Director anterior y sus logros.
- ✓ Identificación de los Factores Clave para la integración de la cultura del desarrollo sostenible.
- ✓ Reflexión interna de la organización para identificar cómo nuestras competencias clave pueden generar valor compartido en beneficio de la sociedad.
- ✓ Revisión del análisis de materialidad del ecosistema de la organización.
- ✓ Revisión del Plan Estratégico teniendo en cuenta la dimensión económica, social y ambiental.

Podemos afirmar que conocemos el ecosistema en el que nos encontramos, que formamos parte activa de la sociedad, pero ¿conocemos realmente los temas que le preocupan a los grupos de nuestro entorno?

Tras el análisis de lo realizado en el primer y segundo Plan Director planteado, hacemos una reflexión nuevamente sobre todos los aspectos analizados en 2022 para ver el avance hoy en día.

¿Qué es lo que realmente interesa? ¿A quién le interesa? Son dos preguntas clave que debemos realizar de manera previa a realizar nuestra estrategia de comunicación externa y nuestros planes de sostenibilidad.

Las tres fases que han compuesto nuestro proceso de análisis han sido las siguientes:

1. Identificación de asuntos generales relevantes.

Para identificar los asuntos generales relevantes, se han analizado las tendencias del sector, los indicadores de **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** basados en el GRI Standards y se han realizado nuevas entrevistas con los grupos de interés internos.

2. Priorización

A partir del principio de participación de los grupos de interés, en concreto, a partir de la información disponible sobre las necesidades y expectativas de éstos, así como del principio de contexto de sostenibilidad y los datos conocidos por la organización sobre la repercusión de sus actividades, se realiza la identificación de aspectos y otros asuntos relevantes.
El equipo de Reflexión Estratégica, unido a otros órganos de decisión interna estableció los diferentes parámetros mediante los que finalmente se realiza la priorización:

- Impacto económico.
- Ética e integridad.
- Impacto social.
- Competencia.
- Normativa.

Para la priorización se realizó un análisis de la importancia de cada uno de los asuntos relevantes para la Organización y para los grupos de interés.

3.- Análisis de los datos de la sociedad

Para poder avanzar en nuestros objetivos hacia la sociedad analizamos los datos de las encuestas en los últimos cuatro años y sobre los resultados obtenemos el plan de acción específico asociado al nuevo Plan Estratégico.

DIFUSIÓN DEL INFORME DE PROGRESO

Este es el primer año en el que **GRI** va a publicar un Informe de Progreso. Este informe lo compartimos con nuestro personal, a través del correo electrónico y la intranet, y mediante la página web corporativa y las redes sociales con el resto de los grupos de interés.

Los datos que publicamos en este informe de progreso comprenden el año 2022.

A modo de resumen ponemos de manifiesto que nuestra actividad no causa gran impacto sobre el medioambiente y no trabajamos en países en vías de desarrollo, ni con proveedores de estos países, tampoco trabajamos con entidades no éticas o que estén incursas en algún procedimiento ilegal.

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL es una empresa PYME, constituida en septiembre de 2001.

En sus estatutos fundacionales se constituye como una entidad sin ánimo de lucro con una doble finalidad:

- **Laboral.** La actividad de **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** se orientará hacia la inserción laboral distintos colectivos: personas trabajadoras, desempleadas, mayores de 45 años, jóvenes, mujeres, migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, personas sin hogar…
- **Social**. **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** persigue con sus actuaciones mejorar la calidad de vida de los colectivos anteriormente mencionados colaborando con empresas y organizaciones públicas, definiendo como objetivos lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, y favorecer el acceso de estos colectivos al mercado laboral, entre otros.

Además, se constituye como una entidad promotora de medidas socialmente responsables, comprometida con el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas, asumiendo el compromiso de colaboración en el logro de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible.

CULTURA ORGANIZACIONAL

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL considera de vital importancia la implantación de una cultura propia dentro de la entidad que refleje los valores, comportamientos y procedimientos que se deben desarrollar en la organización. Por ello, define en su Política de Calidad y Medioambiente la misión, visión y los valores, así como, los principios rectores que rigen el comportamiento de quienes trabajan y colaboran con **GRI**.

➢ **Misión**

Según lo definido en el Plan Estratégico 2019-2022, **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** tiene como razón de ser el trabajo con las personas para potenciar sus capacidades y habilidades mediante programas de orientación, formación e inserción laboral, a través de las cuales se les dota de herramientas, necesarias para su mejora profesional.

➢ **Visión**

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL espera ser una empresa sostenible en el tiempo ofreciendo servicios orientados a dar soluciones en recursos humanos, formación, consultoría y colocación tanto a las personas como a las organizaciones públicas y privadas (nuestros clientes). Promover nuestra imagen corporativa como entidad de utilidad pública mediante un enfoque de transparencia hacia la sociedad y los aliados o partners, respetando el Medioambiente y buscando el equilibrio entre las necesidades de **GRI** y las personas que la componen.

➢ **Valores**

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL identifica como clave los siguientes principios y comportamientos:

- *Orientación al Cliente*: Trabajamos para lograr la satisfacción de nuestros clientes internos y externos, adaptando nuestros servicios a sus necesidades, ofreciendo a cada uno un trato personalizado y gestionando sus expectativas al objeto de ayudarles a cumplir sus metas.

- *Orientación a Resultados*: Trabajamos para conseguir los objetivos de nuestros proyectos y la rentabilidad para nuestros clientes.

- *Personas*: Apostamos por un equipo de personas y colaboradores orgulloso de pertenecer a la organización. Un buen clima laboral es una fórmula ganadora.

- *Honestidad*: Fundamental en los proyectos que desarrollamos, creemos y fomentamos la transparencia como uno de los medios primordiales para alcanzar los mejores resultados en nuestras colaboraciones.

- *Flexibilidad*: Disponemos de la flexibilidad suficiente para adaptarnos a los requisitos de nuestros grupos de interés en un entorno global, dinámico, cambiante y competitivo.

- *Compromiso con la Sociedad y el Medioambiente*: Contribuimos al desarrollo de las personas y de las empresas a través de nuestros servicios de calidad y puesta en valor de las personas, de sus capacidades y competencias. Mejoramos de forma continua la gestión de nuestros procesos y actividades para disminuir los impactos significativos en el medioambiente, asegurando el cumplimiento legal y otras regulaciones que adoptamos de forma voluntaria. Además, nos comprometemos con el uso sostenible de los recursos mediante la aplicación de nuestro plan ambiental en todas las oficinas.

Todas aquellas conductas y comportamientos que son considerados inadecuados se recogen en un Código Ético, de acuerdo con los valores definidos por la entidad. Dicho Código es revisado periódicamente, habiéndose aprobado la última versión el día 17 de julio de 2023. En dicha actualización se han detallado algunos comportamientos que no se encontraban recogidos en el anterior de 2019:

1) Se han incorporado compromisos en lo relativo con el Plan de Igualdad.

2) Ante el cambio normativo en materia de protección de datos, se describen con mayor especificidad los actos y comportamientos que deben evitarse en aras de garantizar el secreto profesional.

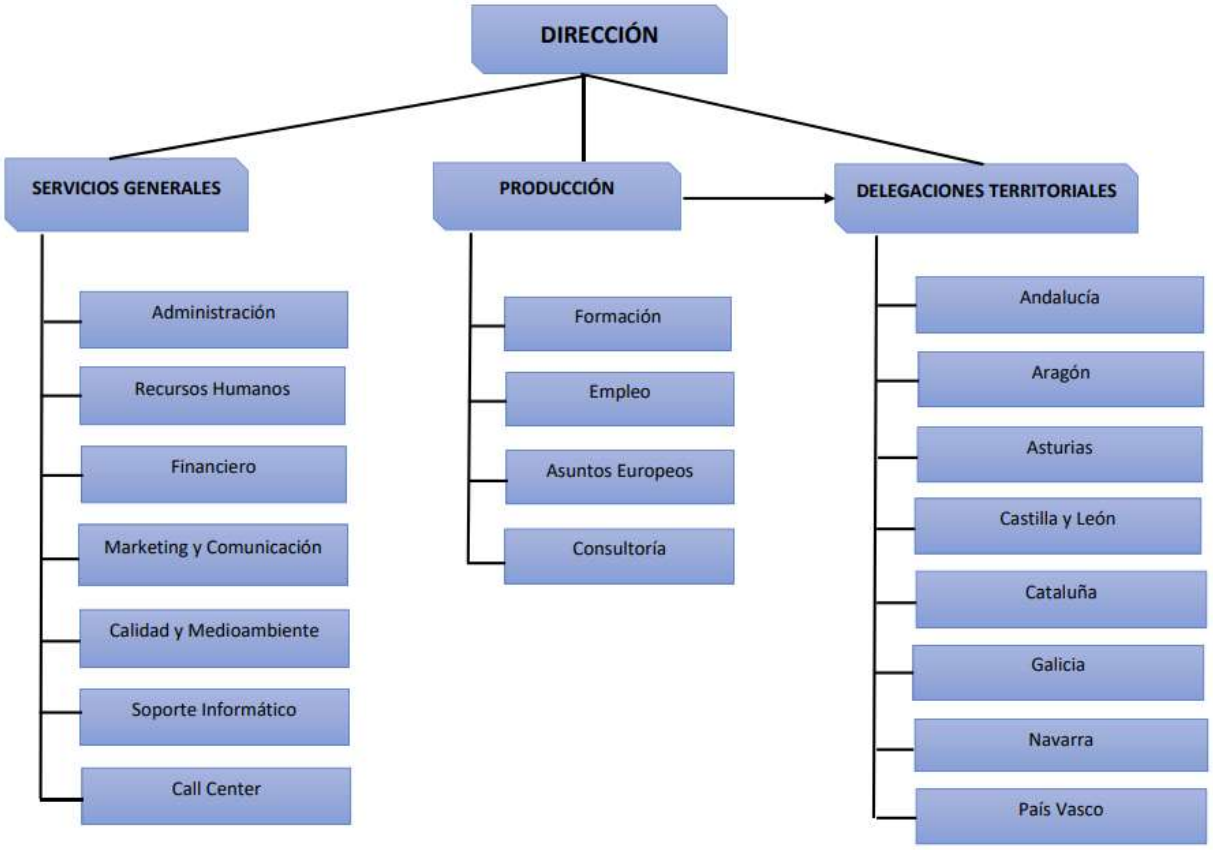
3) Se han descrito nuevas actuaciones en materia de propiedad intelectual que no deben realizarse, con el fin de mantener y reforzar la seguridad informática.

Dicho Código es difundido entre todo el personal de **GRI** mediante un correo electrónico que se envía periódicamente. Además, se cuelga en la página web de la entidad para que se encuentre a disposición de todos los grupos de interés.

PLANTILLA

A 31 de diciembre de 2022, la plantilla estaba formada por 69 personas, de las cuales un 64% eran mujeres (44) y un 36% hombres (25).

- Organigrama



gri

2022

Metodología

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL ha elaborado este informe de progreso desarrollando los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada la minimización de los riesgos y aprovechar las oportunidades que detectadas a través del trabajo de la entidad en la materia mediante el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de los diferentes desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando.

gri

2022

Análisis

4a. Compromiso con el ***desarrollo sostenible***

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL apuesta por la sostenibilidad como uno de los pilares fundamentales que regirán sus actuaciones, tal y como recoge en su Plan Estratégico 2019-2022 y expresa en su Visión y Valores.

2.1. ¿Qué entiende GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL por sostenibilidad?

En su esencia, **GRI** asume el concepto de desarrollo sostenible definido en 1987 por Brundtland en el Informe "Nuestro Futuro Común", el cual se expresa como la facultad de satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas.

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL ha optado por definir la sostenibilidad como la capacidad de generar valor a lo largo del tiempo de forma equilibrada, respetando el medioambiente y favoreciendo el bienestar social. Apostar por este concepto supone llevar a cabo actuaciones desde tres dimensiones diferentes, de acuerdo a los estándares temáticos:

a) Económicos (GRI 200)

b) Ambientales (GRI 300)

c) Sociales (GRI 400)

2.2. Los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU

El Pacto Mundial de Naciones Unidas surge en 1999 como un acuerdo voluntario cuyo fin es la incorporación de 10 principios básicos en la cultura y actividades de aquellas organizaciones e instituciones que lo suscriben.

Dichos Principios se agrupan en cuatro grandes áreas:

a) Derechos Humanos

- **PRINCIPIO 1**. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **PRINCIPIO 2**. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

b) Principios Laborales

- **PRINCIPIO 3**. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **PRINCIPIO 4**. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **PRINCIPIO 5**. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **PRINCIPIO 6**. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

c) **Principios Medioambientales**

- **PRINCIPIO 7**. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **PRINCIPIO 8**. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **PRINCIPIO 9**. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

d) **Principios en materia de Anticorrupción.**

- **PRINCIPIO 10**. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL está en trámites de formar parte como socia de la Red Nacional del Pacto Mundial, mostrando su compromiso con los 10 principios descritos anteriormente.

Por lo tanto, en **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL**:

a) Respeta todas las normas y principios establecidos ***en materia de derechos humanos***, incluidas las prácticas de protección contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y la no discriminación por razón de sexo, realizando las siguientes actuaciones:

- ✓ Revisión de la Política y del protocolo contra el acoso durante el año 2022 para adaptarla al II Plan de Igualdad.
- ✓ Se establecen mecanismos que facilitan la denuncia de situaciones de acoso a través de correo electrónico o mediante el Comité de Igualdad, de forma que la organización sea capaz de gestionar de forma ágil y óptima las posibles vulneraciones que se cometan.
- ✓ No se establecen acuerdos con proveedores que no condenen firmemente la vulneración de derechos humanos.
- ✓ No se contratan proveedores con sedes en países donde se practica explotación infantil o trabajo forzoso.
- ✓ Sensibilización de todo el personal en materia de prevención del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil. Se realizan píldoras informativas a lo largo de todo el año y se envían al personal mediante correo electrónico
- ✓ Campaña vía email de conmemoración del día 2 de diciembre como Día internacional de la abolición de la esclavitud.
- ✓ Acciones para la mejora del empleo de colectivos desfavorecidos que les capaciten y puedan acceder a un empleo de mayor calidad a fin de evitar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.
- ✓ Realización en 2022 de un protocolo dirigido a mejorar la protección y atención de las víctimas.
- ✓ Con el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del respeto a los derechos humanos y a la legalidad vigente se ha realizado la siguiente formación:
    - Conciliación de la vida laboral y familiar. 20 horas. Alcance: 3 hombres y 7 mujeres.
    - Habilidades sociales y de comunicación y resolución de conflictos en el centro de trabajo. 20 horas. Alcance: 1 hombre.

- Impulso de Igualdad de oportunidades. 20 horas. Alcance: 3 hombres y 7 mujeres.
- La igualdad entre hombres y mujeres en la negociación colectiva: Planes de Igualdad. 60 horas. Alcance: 1 hombre y 1 mujer.
- Violencia de Género: Marco jurídico y protocolos de actuación. 50 horas. Alcance: 6 hombres y 21 mujeres.

✓ Actividades de voluntariado y acciones sociales desarrolladas por **GRI** a lo largo de 2022, resumimos las más relevantes ya que se han realizado muchas más en las diferentes delegaciones.

- Campaña de Recogida de Alimentos (campaña que se realiza entre los meses de octubre y diciembre de 2022).

Además de la recogida de alimentos se ha completado esta campaña participando como voluntarios en la recogida de estos alimentos en diferentes supermercados en apoyo al Banco de Alimentos.

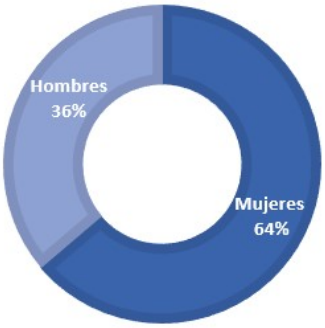
✓ Campaña de Recogida de Juguetes: (se realiza en los meses de noviembre y diciembre de 2022).

✓ **Recogida** de tapones

b) Desde 2010 **GRI** trabaja en los ***principios laborales*** destacando mejoras en distintas áreas.

La distribución de la plantilla de **GRI** es la siguiente:

A 31 de diciembre de 2022, la plantilla estaba formada por 69 personas, de las cuales un 64% eran mujeres (44) y un 36% hombres (25).



- Distribución por puesto

El mayor número de personas contratadas en **GRI** se encuentra en el puesto de Técnico/a de Empleo, teniendo una representación de mujeres del 87%, seguido de Técnico/a de Gestión (91% mujeres), y Técnico/a de Prospección (87% mujeres).

- Distribución por edad

La edad de la plantilla es superior a 20 años, teniendo el 15% una edad inferior a 29 años.
En el intervalo de edad de 30 a 40 años, se encuentra el mayor número de personas 77% mujeres y 23% hombres.

- Por jornada

El tipo de jornada establecida en **GRI** es la jornada partida, teniendo tres tardes libres a la semana, y como norma general no se realizan horas extraordinarias.

- Por nivel de estudios

El nivel de estudios de todas las personas que forman parte de **GRI**, independientemente del centro de trabajo donde se encuentren ubicadas, tienen un nivel de estudios universitarios o de grado superior, no influyendo en la ocupación de puestos de trabajo en la empresa.

- Formación interna

En **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** se realiza un plan de formación interna anualmente basado en las competencias deseadas por puesto en base al Mapa de Competencias y comparadas con los resultados de la evaluación de competencias obtenidos.
Además, a lo largo del año 2022 la plantilla de **GRI** ha recibido formación específica en temas transversales como Igualdad, Formación en Violencia de Género y Acoso, Formación en Medioambiente (gestión adecuada de los residuos de oficina, buenas prácticas en ahorro de energía y otros recursos…), Formación en Prevención de Riesgos Laborales y Formación en acciones de cómo orientar a colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión social.
Debido al carácter de la empresa, la detección de necesidades formativas y su desarrollo se realiza de forma continua.

Todas las personas que se incorporan a la organización, reciben una formación en Prevención de Riesgos Laborales asociados a sus puestos de trabajo. Esta formación es facilitada por la persona responsable de RRHH de la organización y en colaboración con la Mutua.

Además, en **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** hemos trabajado sobre los siguientes principios:

- ✓ Procedimientos y protocolos en relación a la formación interna del personal, técnicas de selección no discriminatorias, promoción interna, medidas de conciliación, programa lidera de RRHH, todo en el marco de la norma ISO 9001 (año 2015).
- ✓ A 31 de diciembre de 2022, toda la plantilla se encuentra cubierta por un Convenio Colectivo:
  - IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
  - XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública.
- ✓ Comités de trabajo en funcionamiento para poder realizar el seguimiento adecuado de la Estrategia de la entidad:
  - Comité de Reflexión Estratégica.

- Comité de Económico-Financiero.
- Comité de Responsabilidad Social.
- Comité de Calidad, Medioambiente e Innovación.
- Comité de Igualdad.

✓ Elaboración del Diagnóstico sobre la situación de igualdad en **GRI** en 2022 y del II Plan de Igualdad negociado y firmado a fecha de enero de 2022, reafirmando el compromiso por parte de **GRI** y toda su plantilla con la igualdad.

✓ Revisión del protocolo de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género durante el presente año como medida de actuación del II Plan de Igualdad.

✓ Adaptación de toda la documentación interna de la entidad al uso del lenguaje inclusivo, sirviendo como precedente la Guía del lenguaje adoptada en el año 2018.

✓ Formación e información continua en temas de igualdad tanto al personal de RRHH y Selección como al resto de la plantilla.

c) **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL**, aunque no es una entidad con especial impacto ***medioambiental***, es consciente de las consecuencias que supone no tener en cuenta esta perspectiva en su actividad diaria y del gran avance que supone la suma de todas aquellas pequeñas medidas que reducen o minimizan este impacto. Por lo tanto, desde el año 2016 en el que **GRI** implantó y certificó la norma ISO 14001, trabaja día a día en mejorar la gestión de los residuos en todas las oficinas y en disminuir el consumo de los recursos como son la energía, el agua y el papel, fundamentalmente. Para ello se realizan las siguientes acciones:

✓ Difusión del Protocolo de buenas prácticas medioambientales que adopta **GRI** a todo su personal.

✓ Seguimiento y control de consumo de energía, agua y papel medio por cada uno de los centros de trabajo de **GRI**.

✓ Evaluación de los Aspectos Ambientales por cada una de las oficinas de **GRI**.

✓ Sensibilización continua vía email a todo el personal sobre el consumo y cartelería para recordar la normativa de medioambiente de **GRI**.

✓ Programación de fotocopiadoras para imprimir preferentemente en blanco y negro y a doble cara.

✓ Instalación de contenedores exclusivos para papel y cartón a fin de reciclarlos separados del resto de residuos.

✓ Habilitar un espacio para reutilización de papel en sucio a fin de aprovechar al máximo los recursos.

✓ Instalación de pulsadores doble cisterna para ahorrar en el consumo de agua de los inodoros.

✓ Tenemos firmados protocolos de compromiso medioambiental con los proveedores más importantes (alquiler de instalaciones y equipos y las empresas de limpieza) y tenemos el compromiso de tenerlos firmarlos con el resto de proveedores en el año 2023.

✓ En los dos últimos años, hemos conseguido la disminución, segregación y gestión adecuada de todos los residuos generados en todas las oficinas de **GRI** (Papel y Cartón, Plásticos, Residuos peligrosos-tóner-recipientes de productos de limpieza-luminarias, residuos orgánicos, y llevamos un control de su recogida y correcta gestión, el siguiente paso es contabilizarlos para poder reducirlos.

En cuanto al consumo de papel (que se trata del recurso más utilizado por nuestra entidad) el último año hemos conseguido una reducción/persona del 1%, pero seguimos trabajando en seguir rebajando el consumo con unos objetivos anuales.

En cuanto a la gestión de los residuos peligrosos se gestionan a través de gestores autorizados y el resto de residuos asimilables a urbanos se gestionan a través de los servicios de recogida municipales mediante el depósito de los mismos en el contenedor adecuado.

- ✓ En estos momentos estamos realizando un análisis de la huella de carbono que consumen todos los trabajadores desde que salen de su casa hasta la vuelta después de la jornada laboral, para el siguiente informe tendremos ya los datos.

d) **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL**, en muchos de sus proyectos y por la naturaleza de la entidad trabaja con muchos datos sensibles, por lo tanto, tiene que proteger aún más la información que maneja y por ello se ha certificado en 2021 en la norma ISO 27001 de Seguridad de la Información para mantener los bienes de información seguros y proteger los datos sensibles y evitar hacer un uso inadecuado tanto por parte de la entidad como de personal externo a la misma. Así **GRI** lleva a cabo las siguientes acciones en materia de protección de datos:

- ✓ Difusión del protocolo de uso de recursos informáticos.
- ✓ Adopción por parte de toda la plantilla del anexo de confidencialidad.
- ✓ Sensibilización en materia de protección de datos a todo el personal.
- ✓ Formación interna en:
  - o Seguridad de la información. 20 horas. Alcance: 1 hombre y 3 mujeres.

e) **GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL** asume el principio 10 en materia de anticorrupción y transparencia en la actividad diaria que realiza en su día a día, para ello, ha elaborado un código ético de conducta el año 2015, que ha sido revisado y actualizado en 2019 y 2023 y está publicado y a disposición de todos los grupos de interés en la página web de la entidad.

GRI, anualmente audita sus cuentas a través de auditores independientes. En dichas cuentas se encuentran detallados los ingresos, gastos, pagos de impuestos, subvenciones recibidas…

4b. Correlación con los ***objetivos*** de ***desarrollo sostenible***

Tras varios años de consultas, diálogos con la sociedad civil y negociaciones entre los países, la Asamblea General de la ONU adoptó en 2015 un plan de acción con 5 líneas de actuación:

1. Poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo.
2. Combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos.
3. Construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas.
4. Proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.
5. Garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales.

Dicho Plan adquirió el nombre de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y supone dar un paso más allá del Programa 21 (conocida comúnmente como Agenda 21), pues aborda objetivos más amplios y desde una visión más global.
Como consecuencia de la nueva hoja de ruta, el 1 de enero del año 2016 entraron en vigor los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

1. Fin de la pobreza.
2. Hambre cero.
3. Salud y bienestar.
4. Educación de calidad.
5. Igualdad de género.
6. Agua limpia y saneamiento.
7. Energía asequible y no contaminante.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.
9. Industria, innovación e infraestructura.
10. Reducción de las desigualdades.
11. Ciudades y comunidades sostenibles.
12. Producción y consumos responsables.
13. Acción por el clima.
14. Vida submarina.
15. Vida de ecosistemas terrestres.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
17. Alianzas para lograr los objetivos.

Los 17 ODS tienen asociadas 169 metas, lo cual supone un planteamiento más ambicioso que el propuesto por los 8 Objetivos del Milenio (ODM) y sus 28 metas.

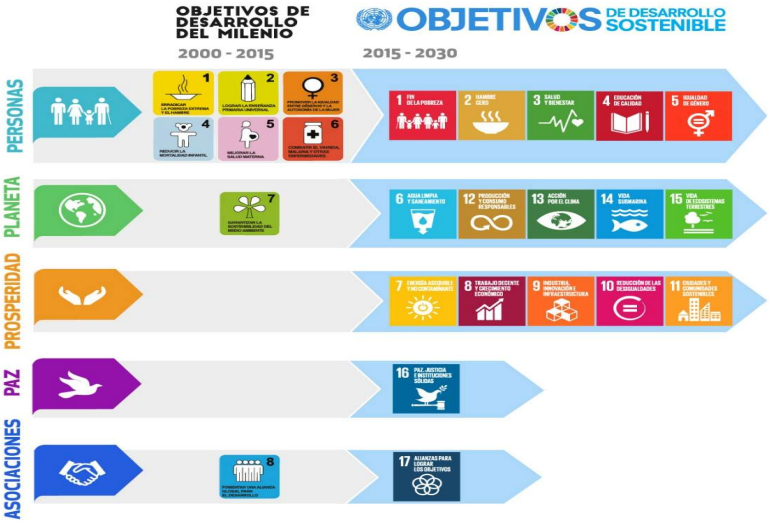


Ilustración 1: Comparativa de ámbitos de actuación entre los ODS y los ODM.
Fuente: Naciones Unidas Bolivia (http://www.nu.org.bo/agenda-2030/).

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL clasifica los ODS según el impacto que tiene la actividad de la organización sobre ellos:

1. ***ODS con impacto alto***: son aquellos sobre los cuales **GRI** actúa de forma sistemática como consecuencia directa de su actividad o de las acciones relacionadas con su gestión.

   GRI tiene como actividad principal la formación y capacitación de personas activas y desempleadas, en especial de aquellas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión o con problemas de inserción.

   GRI oferta una gran cantidad de cursos de formación profesional para el empleo, sobre temáticas muy diversas y en diferentes modalidades (presencial, semipresencial y online) que facilitan la asistencia a las personas interesadas. Cada curso es impartido por personal capacitado, experto en la materia y siguiendo un temario actualizado.

   Tanto de forma privada, como en colaboración con la Administraciones Públicas y los Servicios Públicos de Empleo, se pone al alcance de todo el mundo la posibilidad de adquirir conocimientos teórico-prácticos que mejoren su empleabilidad.

   Además, **GRI** promueve la formación interna como herramienta principal para mejorar las competencias de su personal, adaptándola a las necesidades existentes y con una gran especialización.

   GRI garantiza y promueve la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en todas sus áreas: acceso, promoción interna, retribución, conciliación y lenguaje.

   Durante el año 2021, **GRI** ha negociado en el seno de la Comisión Negociadora un nuevo Plan de Igualdad que es la continuación del anterior y está enfocado a seguir avanzando y mejorando en esta línea de actuaciones.

   En enero de 2022, **GRI** aprobó y firmó su II Plan de Igualdad, en el cual se establecieron una batería de 41 medidas a implantar hasta 2025.

   En febrero de 2018 se aprobó el Protocolo de Actuación y Prevención ante el Acoso Sexual o por Razón de Sexo y que actualmente se encuentra en revisión como medida del nuevo plan de igualdad.

   En julio de 2018 se elaboró la Guía para la utilización de lenguaje inclusivo en proyectos mediante la cual se revisa y adapta toda la documentación interna al lenguaje inclusivo. Cada vez más documentos y memorias están redactados utilizando correctamente el lenguaje inclusivo. Nuestro objetivo es que en 2023 todos los documentos estén redactados correctamente.

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL garantiza que las condiciones de trabajo de su personal sean las adecuadas, tanto en materia de salud e higiene como en cuestiones de remuneración y horario laboral.

Periódicamente, se analizan las sugerencias que aporta el personal a través de los distintos canales establecidos (existe una dirección de correo electrónico comitecei@e-gri.com a la que llegan todas las sugerencias que después son estudiadas en la Comisión correspondiente), por si pueden suponer una mejora de la situación laboral del conjunto de las personas trabajadoras de la organización.

Además, **GRI** considera que el acceso al empleo es una de las herramientas que pueden favorecer la reducción de desigualdades de carácter económico. Por ello, se fomenta la inserción laboral de aquellas personas que pertenecen a colectivos que presentan mayores dificultades o se encuentran en riesgo de exclusión, así como de programas e inversiones en infraestructuras que juegan un papel esencial en el desarrollo socioeconómico, mediante el impulso de la cultura emprendedora y la innovación.

Desde **GRI** también se fomenta la promoción interna y la Igualdad de oportunidades en el acceso a determinados puestos.

GRI está desplegando políticas y planes destinados a asegurar un desempeño profesional acorde a sus valores. Para ello se llevan a cabo acciones de sensibilización y formativas en materias como protección de datos, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información, o código de conducta.

2. ***ODS con impacto medio***: son aquellos objetivos sobre los cuales **GRI** mantiene una actitud proactiva, llevando a cabo acciones con relativa frecuencia.

Desde **GRI** existe una importante concienciación sobre la necesidad de cuidar el medioambiente y proteger todos sus elementos: aire, agua y suelo.

Para tal fin, se realiza un control exhaustivo de los recursos utilizados y de los residuos generados para tratar de reducir su consumo. Anualmente, todo el personal de **GRI** recibe formación e información sobre los protocolos ambientales a seguir para reducir los consumos, evitar el despilfarro, minimizar la producción de residuos y de los residuos que inevitablemente se producen, realizar una gestión adecuada.

Para la reducción del consumo de agua se han instalado botones doble cisterna en los inodoros y existe cartelería específica en las oficinas para recordar el buen uso de los recursos. Asimismo, se han programado las fotocopiadoras para imprimir preferentemente en blanco y negro y a doble cara. Además, se han habilitado recipientes para poder reutilizar papel para anotaciones internas que no precisan de papel nuevo.

Anualmente, **GRI** establece Nuevos Objetivos dirigidos a la mejora medioambiental y que se van a desarrollar a lo largo de los años 2022 y 2023 partiendo de los avances conseguidos en el año 2021, entre ellos se encuentran:

1. Fomento de las reuniones virtuales entre las diferentes delegaciones lo que supone un importante ahorro de recursos relacionados sobre todo con los desplazamientos (este sería uno de los puntos incluidos de la huella de carbono entre el personal de la entidad).
2. Objetivo que debe estar conseguido en 2024. Conseguir que todas las oficinas de **GRI** realicen una correcta separación de los residuos asimilables a urbanos y por lo tanto sean depositados correctamente en sus contenedores de acuerdo a la normativa municipal de cada Delegación.
3. Conseguir la relación completa de los Aspectos Ambientales de cada una de las oficinas actuales y las de próxima apertura, para tenerlos controlados en todo momento.
4. Conseguir los datos completos de cada uno de los consumos por trabajador y oficina, para conseguir una trazabilidad completa y seguir trabajando en la disminución de los mismos, prevenir los consumos abusivos y / o controlar los consumos anormales.

GRI apuesta por la continua revisión de los productos y servicios que oferta, incorporando nuevas acciones y/o metodologías en sus programas. Desde **GRI** se ofrece una formación adaptada a las necesidades presentes y futuras, tanto del alumnado como de la sociedad, con un temario renovado. Paralelamente, se diseñan y aplican en todas las áreas de negocio (formación, orientación, empleo y consultoría) metodologías innovadoras que facilitan la actualización de conocimientos y habilidades de las personas usuarias.

Asimismo, **GRI** promueve programas que juegan un papel esencial en el desarrollo socioeconómico, mediante el impulso de la cultura emprendedora y la innovación, dirigidos a colectivos desfavorecidos y jóvenes.

La solución de problemas complejos requiere de cooperación y alianzas entre diferentes organizaciones e instituciones.

Como consecuencia directa de la actividad que realiza, **GRI** mantiene una relación de colaboración con las distintas Administraciones Públicas (Servicios Públicos de Empleo, organismos regionales, nacionales y europeos, etc.), lo cual contribuye a facilitar la consecución de los distintos ODS.

Además, **GRI** trata de fomentar las redes locales a través de acuerdos y convenios de muy diferente índole, estableciendo alianzas estratégicas con sus clientes, proveedores, sociedad y con sus competidores.

Desde 2020 **GRI** viene estableciendo acuerdos medioambientales con sus proveedores principales mediante la firma de sendos convenios que servirán de base para extender estos acuerdos a otros proveedores menos importantes y a otros grupos de interés como son los aliados, personas trabajadoras de la entidad, socios y competidores.

3. ***ODS con impacto bajo***: aquellos sobre los cuales **GRI** influye de forma indirecta, apoyándolos y/o promoviendo acciones voluntarias entre los trabajadores.

SOSTENIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

GRUPOS DE INTERÉS

Desde **GRI** se apuesta por mantener una relación continua con aquellos colectivos que se ven afectados por sus actividades, es decir, que son considerados Grupos de Interés (GIs).

Durante el proceso de reflexión estratégica interno se han identificado 7 grandes GIs externos que son relevantes:

Dentro de cada grupo se han establecido subgrupos específicos, los cuales presentan características diferentes, con necesidades y expectativas propias.

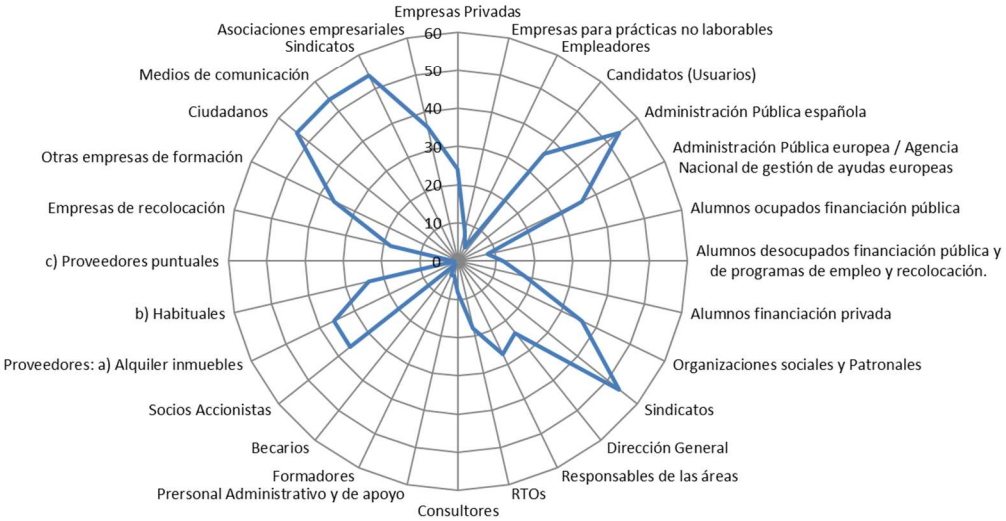
Se ha realizado esta minuciosa disgregación para poder realizar un estudio detallado de los Grupos de Interés de tal manera que **GRI** recoge sus necesidades y expectativas, los métodos utilizados para la captación de Necesidades y Expectativas de cada uno de ellos, la alineación con los objetivos estratégicos y las líneas de visión de la entidad y establecer una priorización de actuaciones a través de la Matriz de priorización de los grupos de interés.

En cuanto a la comunicación con cada uno de ellos, se han diseñado un Plan de Comunicación Interna (Personas y Socios) y otro de Comunicación Externa (Clientes, Aliados y Proveedores, Competidores, Grupos Estratégicos de trabajo y Sociedad) que establece los medios de comunicación a través de los cuales se contacta con cada uno.

Los canales de consulta se han determinado según las características propias de cada GI, en función de variables como la importancia, la frecuencia o la disponibilidad.

Se ha realizado un estudio en 2022, de los Grupos de Interés en relación a 4 magnitudes que son, el poder, el interés, la actitud y el impacto y los resultados obtenidos son los siguientes:

PUNTUACION



4c. Compromiso con la agenda 2030: ***contribución a los ODS***

ACTUACIONES RELEVANTES

La Agenda 2030 trata de involucrar a las empresas y otras entidades del sector privado en la consecución de los ODS. “Personalmente, os pido que entréis en acción”, con esa frase se dirigió Ban Ki-moon -Secretario General de la ONU en aquel momento- al conjunto de empresas presentes durante un encuentro de la Red Española del Pacto Mundial celebrado en Madrid en 2015.

Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, a través del Pacto Mundial (Global Compact) se trata de fomentar la integración de los ODS en las estrategias empresariales. La percepción ha cambiado, pues ya no basta con que las empresas reduzcan sus acciones negativas, sino que se intenta que generen impactos positivos. De esa forma lo interpreta **GRI**.

GRI está llevando a cabo numerosas medidas orientadas a la consecución de las metas fijadas para cada ODS:

ODS	ACTUACIONES	META RELACIONADA
	- Ejecución de programas de empleo públicos destinados a colectivos con dificultades de inserción y a personas en riesgo de exclusión social que les empodera y le ayuda a salir de su situación de vulnerabilidad: a) Personas Desempleadas (Programas Activa, son programas de empleo desarrollando acciones de-formación). b) Jóvenes (Garantía Juvenil desarrollando acciones de-formación).	Disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad.
	- Recogida de alimentos, juguetes, tapones para su reciclaje, entre el personal de la organización para su donación posterior.	Asegurar el acceso de todas las personas a una alimentación sana, nutritiva y suficiente.
	- Se propicia un entorno de trabajo seguro. Se han elaborado protocolos estrictos sobre medidas higiénicas relacionadas con la prevención del coronavirus, se ha incrementado la distancia interpersonal entre los puestos y se han readaptado las oficinas para convertirlas en lugares más seguros. - Durante el 2022 se va a integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales (medida nº13 del II Plan de Igualdad).	Promover la seguridad y la higiene en el centro de trabajo.

	- Programas de formación, tanto públicos como privados, destinados al reciclaje de conocimientos de Personas trabajadoras y desempleadas. - Continua formación interna para el personal según los requerimientos individuales identificados en la Evaluación de Competencias realizada: conocimientos informáticos, idiomas, igualdad, actualizaciones específicas, etc. - Recogida de material escolar para que no quede ningún menor sin medios para el estudio, garantizando su formación y previniendo de que caigan en la explotación infantil.	Garantizar el derecho a la educación de las personas vulnerables.
	- Aprobación en enero de 2022 del II Plan de Igualdad negociado en el seno de la Comisión Negociadora y que incluye 41 medidas clasificadas en 6 ámbitos y que tendrá una vigencia máxima de 4 años: 1) PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL • Elaborar un protocolo de actuación para los procesos de selección y contratación con criterios que permitan llevar a cabo procesos transparentes y no discriminación por razón de género en el acceso y la contratación respetando el principio de igualdad. • Publicar las ofertas de trabajo en todos los medios que **GRI** tenga previsto a tal fin, que puedan ser visibles por todo el personal de la entidad, eliminando estereotipos de género. • Ampliar la búsqueda de fuentes de reclutamiento (servicios de empleo, centros de formación profesional, redes sociales de empleo…) que permitan fomentar el acceso de candidaturas de género infrarrepresentado. • En los procesos de selección en aquellas categorías donde exista infrarrepresentación de algún sexo, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se contratará o promocionará al sexo menos representado. • Comunicar a la Comisión de Igualdad: - Criterios de Reclutamiento, Selección y Contratación - Los datos relativos a los procesos de selección y contratación en las diferentes delegaciones/centros de trabajo, con información sobre las dificultades de cobertura de la vacante por personas de un determinado sexo. - Información estadística sobre la selección, contratación de mujeres y hombres en los diferentes grupos, secciones, puestos y categorías. (Estadística distribuida por centros de trabajo y desagregada por sexo). • Realizar módulos de formación continua en igualdad de oportunidades a toda la plantilla con el fin de sensibilizara todos los trabajadores y trabajadoras (Realizar algunos de los cursos en formato on-line, virtual… para facilitar el	Facilitar a las mujeres y niñas la igualdad en el acceso a la educación y en las oportunidades para conseguir un trabajo digno.

	acceso a estos cursos a las personas que están disfrutando de medidas de conciliación). • Potenciar la formación en el lugar y horario de trabajo, que faciliten el acceso y la participación de toda la plantilla de la empresa. • Fomentar el reciclaje profesional de las personas que por motivos familiares hayan permanecido alejadas de la actividad profesional. • Formar al personal de la entidad que integra la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género y seguimiento de las acciones formativas. • Informar a la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de los resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año dirigidas a la plantilla de la empresa. • Crear mecanismos de reclamación ante posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal, que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de oportunidades. • Realizar internamente las promociones, dimisiones o jubilaciones, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa (siempre atendiendo las especificaciones marcada por los programas que deben desarrollar). • Realizar un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional de origen y de destino, categoría, contrato, jornada y tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento. • Ante el elevado número de mujeres que se encuentran contratadas de forma temporal y a jornada parcial, como acción positiva, en igualdad de condiciones y méritos de las personas candidatas, se dará preferencia a dichas mujeres, para el acceso a jornada a tiempo completo y/o la contratación indefinida. • Comunicar a la Comisión de Igualdad: - Criterios de Promoción en función del tipo. - Los datos relativos a los procesos de promoción en las diferentes delegaciones/centros de trabajo, con información sobre las dificultades de cobertura de la vacante por personas de un determinado sexo. 2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS • Aplicar la perspectiva de género a los documentos que regule RRHH en la empresa y tengan relación con la clasificación profesional: Descripción de puestos de trabajo, convenio colectivo, etc. Establecimiento de mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. • Análisis de los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras en puestos equivalentes identificando las	

	diferencias y aplicando medidas correctoras en caso de desequilibrio retributivo por razón de sexo y que estén contribuyendo a la existencia de brecha salarial. • Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de M/H por categoría laboral y responsabilidad. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medias correctoras con plazo de aplicación. • Análisis de las retribuciones para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) está incidiendo de forma desigual, sobre los salarios de mujeres y hombres. 3) CONDICIONES DE TRABAJO • Análisis de la contratación temporal y a tiempo parcial, donde se refleje las repercusiones que tiene para las mujeres en la promoción, la formación y las retribuciones, con adaptación de los criterios para que esta sea de menor incidencia para las mujeres. • Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, teniendo derecho preferente las mujeres con contrato temporal. • Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos laborales específicos en función a su género (evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género). • Elaborar y difundir un Protocolo de actuación, donde se establezcan los derechos, y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente, una vez realizada la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. 4) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL • Permiso retribuido por acompañamiento al médico de menores o personas dependientes. • Difundir mediante canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación en la empresa. Y de las medidas de Conciliación existentes en **GRI**. • Realizar una entrevista para detectar las dificultades de conciliación cuando surge la necesidad al trabajador o trabajadora, y la entidad estudiará poder ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto y del proyecto que esté ejecutando el trabajador/a (teletrabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, adaptaciones de jornada, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad u otras).	

	• Estudio de la posibilidad y viabilidad de adaptación del horario laboral durante el periodo de adaptación escolar de hijos o menores a cargo, durante dicho período. • Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales. • Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. • Permiso a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. • Posibilidad de disfrute de los días de lactancia acumulada durante el plazo de 9 meses tras la incorporación de la baja maternal. • Elaborar para su entrega a la Comisión de Seguimiento del PI, información estadística sobre derechos de conciliación, reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, adaptaciones de jornada, excedencias, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia que se produzcan en cada centro de trabajo. • Estudio de la implantación de flexibilidad horaria de entrada y salida, pendiente de establecer un sistema de control horario personal robusto para su posterior control. • Ampliación de tiempo para el disfrute de permisos por hospitalización o fallecimiento recogidos en el convenio colectivo dentro de los 10 días siguiente del hecho causante. 5) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA • En las promociones, selecciones y/o contrataciones de aquellas categorías donde exista infrarrepresentación femenina o no exista representación femenina, en igualdad de méritos capacidad y aptitud, se contratará, seleccionará o promocionará a la mujer. • Facilitar el acceso a cursos de formación y reciclaje de las mujeres, a fin de mantener el equilibrio entre M-H en puestos de mayor responsabilidad. 6) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO • Actualización del Protocolo de prevención y de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. • Difusión a toda la plantilla del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. • Elaboración de Protocolo de Víctimas de Violencia de Género.	

	• Difusión a toda la plantilla del protocolo de víctimas de violencia de género. - Reconocimiento del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo: Distintivo Óptima entregado por la Junta de Castilla y León y en trámite de renovación desde agosto del año 2023. - Formación en temas de Igualdad y acoso escolar en institutos y colegios de las distintas delegaciones de la Entidad. - Formación en el medio rural a mujeres en temas de igualdad y manejo de TICs que las empodera y les facilita el camino para la inserción Laboral.	
	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Control de consumos de Agua en Servicios Centrales y en las Delegaciones. - Gestión de los residuos peligrosos para su correcto reciclaje y evitar la contaminación de las aguas. - Disminución en la producción de residuos. - Sensibilización periódica vía email o mediante charlas virtuales, a toda la plantilla sobre el uso de los recursos hídricos. - Se ha establecido un protocolo con normas medioambientales aplicado a toda la entidad. - Instalación de pulsadores doble cisterna para el ahorro de agua en los inodoros.	Gestionar de forma sostenible los recursos hídricos.
	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Control del consumo de energía en Servicios Centrales y en las Delegaciones, así como del resto de los recursos que para su producción necesitan de esta energía. - Se ha establecido un protocolo de buenas prácticas informáticas para concienciar a los/as trabajadores/as respecto a la importancia del ahorro energético. - Sensibilización periódica a todo el personal sobre el uso de recursos energéticos: temperatura óptima de oficinas, apagado de luces y de ordenadores, etc.	Gestionar de forma sostenible los recursos energéticos.

	- Proporcionar al personal condiciones laborales decentes, tanto en remuneración como en materia de jornada laboral: • Sistematización del incremento en el salario según los años de experiencia. • Reducción de las horas laborales respecto a las establecidas en el convenio. • Flexibilidad de la jornada: posibilidad de ajustar el horario a las necesidades del personal, favoreciendo la conciliación. • Implantación de la jornada intensiva (hasta las 3 de la tarde) dos días por semana, así como en periodo estival y en periodo navideño que se establecerá en función de las horas y los días festivos de cada año. - No discriminación por sexo en materia laboral: • Política y Protocolo anti acoso publicada y establecida para toda la organización y los cuales se revisarán a lo largo del 2023. • No se tiene en cuenta el sexo en el proceso de contratación. Se lleva cabo una selección por competencias. - Fomentar el empleo de jóvenes a través del programa de becas de la propia entidad. - Impulsar la inserción laboral mediante la ejecución de programas de empleo, sobre todo en colectivos con mayor vulnerabilidad. - Incluir acciones de autoempleo en los programas de empleo.	- Crear empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad. - Impulsar el emprendimiento.
	- Ejecución de acciones innovadoras, tanto en formación como en orientación o empleo: utilización de aplicaciones, gamificación, aprendizaje por competencias, etc. Uso de metodologías y manuales actualizados. - Realización de proyectos innovadores: RoboVET u Open Badges, entre otros. - La temática de los cursos se adapta a los cambios en las necesidades y en el contexto social: se imparten cursos sobre robótica, realidad aumentada o Blockchain, entre otros. - Realización de cursos sobre materias vinculadas a la innovación: ej. design thinking. - Ejecución de programas que juegan un papel esencial en el desarrollo socioeconómico, mediante el impulso de la cultura emprendedora y la innovación.	- Fomentar la tecnología y la innovación. - Lograr el acceso igualitario a la información.

	- Ejecución de programas de empleo públicos destinados a colectivos con dificultades de inserción y a personas en riesgo de exclusión social. - Fomentar el empleo de jóvenes a través del programa de becas de la propia entidad. - Impulsar la inserción laboral mediante la ejecución de programas de empleo, sobre todo en colectivos con mayor vulnerabilidad. - Incluir acciones de autoempleo en los programas de empleo.	- Reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades dentro de los países. - Promover la inclusión social y económica de todas las personas, especialmente de los grupos vulnerables.
	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad. - Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida. - Se está haciendo una evaluación de la huella de carbono entre el personal trabador de la entidad y sus resultados se comunicarán a todo el personal con las acciones que se pueden poner en marcha para su disminución. - Se establecen convenios de colaboración con entidades de la zona para impulsar la economía de proximidad, por ejemplo los proveedores de material de oficina, gestión de las impresoras, mantenimiento de instalaciones,…	Conservación de las ciudades.
	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Control del consumo de agua en Servicios Centrales y en las Delegaciones. - Control del consumo de energía en Servicios Centrales y en las Delegaciones. - Control del consumo de papel en Servicios Centrales y en las Delegaciones. - Fomento de la disminución de los consumos y de la separación, reutilización y reciclaje de los residuos. Se envían correos electrónicos, de forma periódica para concienciar al personal de su importancia, no sólo en la vida profesional sino también en la personal.	Conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales.

	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad. - Se ha elaborado un compromiso medioambiental que reafirme el compromiso de **GRI** en esta materia, abierto a todos los proveedores para que se adhieran e interiorice los valores de **GRI** en cuanto a la protección del medioambiente. - Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida.	- Introducir el cambio climático como cuestión primordial en las estrategias y los planes de las empresas. - Impulsar la educación y sensibilización de la población.
	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad. - Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida. - Gestión de los residuos peligrosos (tóner, luminarias y productos de limpieza) para su correcto reciclaje. - Reducción en el consumo de agua.	Uso sostenible del agua y lucha contra la eliminación de residuos sólidos como plásticos al medio marino.
	- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016. - Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad. - Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida. - Gestión de los residuos peligrosos (tóner, luminarias y productos de limpieza) para su correcto reciclaje. - Reducción del consumo de papel.	Uso sostenible de los ecosistemas y lucha contra la degradación de los suelos.
	- Impartición de talleres formativos e informativos en materia de actuaciones frente al acoso sexual. - Envío sistemático a todo el personal de publicaciones elaboradas por las diferentes entidades en materia de igualdad. Difusión de novedades, boletines, etc. que faciliten a la plantilla su actualización continua. Para estar al día de todas estas novedades, **GRI** está inscrita en diferentes boletines (nacionales, autonómicos y de otras entidades públicas o	- Reducir significativamente todas las formas de violencia. - Reducción de la corrupción, el soborno y la delincuencia.

	privadas referentes en la materia) que tienen publicaciones periódicas. - Revisión y actualización del Código Ético y de Conducta que establece qué comportamientos son inadecuados. - Impartición de talleres formativos e informativos en materia de protección de datos y seguridad de la información. Implantación de la norma ISO 27001. - Publicación en la web de Acción Laboral de las cifras de la entidad, los protocolos de actuación en materia de Igualdad, Medioambiente y Código Ético. - Aunque **GRI** no es una entidad pública ha creado el Perfil del Contratante en la página web para poder ser transparente en sus licitaciones.	- Fomento de la transparencia en las instituciones.
	- Buzón de ideas a través del cual el personal trabajador puede aportar sugerencias y medidas que contribuyan a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. - Difusión entre el personal de **GRI** de los ODS. - Colaboración con las Administraciones Públicas en diferentes niveles (local, autonómico, nacional y europeo) para trabajar de forma conjunta en materia de orientación, formación e inserción y generar sinergias positivas. - Colaboración con otras entidades privadas, asociaciones, empresas, en diferentes niveles para ofrecer conjuntamente programas de empleo o acciones formativas y realizar proyectos a nivel nacional e internacional de forma conjunta. - Establecer con los proveedores principales alianzas y compromisos en temas de protección medioambiental, trabajo justo, igualdad entre sus personas trabajadoras, no discriminación, etc	Fortalecimiento de las alianzas público-privadas y de la sociedad civil para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.

gri

2022

Indicadores

Siguiendo la lógica del Ciclo de Deming, también conocido como el Ciclo PDCA, es necesario llevar a cabo una evaluación y posterior análisis de las medidas que se han implantado para determinar si están siendo efectivas y si son relevantes en la consecución de los objetivos planteados.

Para conocer el estado de las actuaciones desarrolladas se han determinado los indicadores que aparecen en la siguiente tabla, organizados según las categorías en que se agrupan los 10 Principios con los que se relacionan (Derechos Humanos, Trabajo y normas laborales, Medioambiente y Anticorrupción).

Todos los indicadores que hemos desarrollado para la medición del cumplimiento de los Objetivos, cumplen los dos requisitos siguientes:

- ***Utilidad***. El indicador proporciona la información adecuada para la toma de decisiones en la organización.

- ***Relevancia***. El indicador es significativo, es decir, transmite una información importante.

Con el fin de garantizar la trazabilidad de los resultados se han establecido las metas para los próximos años, lo cual permitirá conocer la tendencia que sigue el indicador, comparándola con los datos históricos de los años anteriores.

Se toma referencia comparativa de los últimos 2 años y se establecen metas para los 2 años siguientes, durante los cuales se encuentra en vigor el Plan Estratégico de **GRI**.

Se han modificado las metas de 2022 y 2023 y del objetivo "Nº de medidas del Plan de Igualdad que se han puesto en marcha en el último año" como consecuencia de la aprobación del II Plan de Igualdad de la entidad, cuya vigencia será 2022-2026.

DERECHOS HUMANOS								
ODS Asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2018	Valor 2019	Valor 2020	Valor 2021	Meta 2022	Meta 2023
ODS-2	Nº de campañas solidarias en el último año.	Nº	2	1	1	5	4	4
ODS-5	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-5	Nº de medidas del Plan de Igualdad que se han puesto en marcha en el último año.	Nº	2	2	3	5	1	1
ODS-5	Nº de denuncias comunicadas por motivos de acoso sexual.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-5	Nº de reconocimientos (premios, distintivos…) que mantiene la entidad en materia de igualdad durante el año.	Nº	1	1	1	2	3	3
ODS-5 ODS-8 ODS-10	Medidas de conciliación aprobadas o mejoradas en la entidad sumadas al año anterior.	Nº	11	12	13	14	15	15

TRABAJO Y NORMAS LABORALES								
ODS Asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2018	Valor 2019	Valor 2020	Valor 2021	Meta 2022	Meta 2023
ODS-1 ODS-8 ODS-10	Nº de becarios que se han incorporado a la entidad como trabajadores.	Nº	1	2	0	2	2	2
ODS-8	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-1 ODS-8 ODS-10	Porcentaje de activación conseguido en programas de empleo públicos (los datos de 2018 hacen referencia al % de recolocación).	%	63,75%	67%	62%	61.6%	56%	58%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto el de los hombres en categoría “Administrativo”.	%	100%	100%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres en la categoría “Técnicos”.	%	100%	100%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres en	%	100%	100%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%

	categoría ”RTO’s”.							
ODS-1 ODS-8 ODS-9 ODS-10	Nº de convocatorias públicas nuevas presentadas en materia de empleo.	Nº	38	11	5	6	6	6
ODS-4	Número medio de horas de formación recibidas por las mujeres y los hombres que conforman la plantilla.	Nº	50	13	21.5	27.66	28	29
ODS-4 ODS-9 ODS-10	Nº de convocatorias públicas nuevas presentadas en formación, tanto a nivel regional como nacional.	Nº	5	20	14	14	16	18
ODS-8	Grado de satisfacción del personal con las condiciones de trabajo.	0-5	3,12	3,04	Encuesta pendiente de realizar	3,25	3,27	3,28
ODS-9	Nº de ideas y sugerencias enviadas por el personal.	Nº	3	0	1	4	1	_

MEDIOAMBIENTE								
ODS asociado	**Indicador**	**Forma de cálculo**	**Valor 2018**	**Valor 2019**	**Valor 2020**	**Valor 2021**	**Meta 2022**	**Meta 2023**
ODS-6 ODS-11 ODS-12 ODS-13	Variación anual del consumo de agua por empleado.	% (m3)	8,45%	10,06%	28,3 %	-3%	-4%	-1%

ODS-14								
ODS-7 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-15	Variación del consumo de energía por empleado.	% (kW/h)	82,77%	-1,77%	-4.22	-2%	-4%	-1%
ODS-6 ODS-7 ODS-9 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-6 ODS-7 ODS-9 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado mediante mecanismos formales de reclamación.	Nº	0	0	0	1	0	0
ODS-6 ODS-7 ODS-9 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Certificación ISO 14001:2015.	SI/NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI
ODS-6 ODS-7 ODS-9 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Puntuación media obtenida por el personal de AL en la competencia “Responsabilidad ambiental”.	0-10	No se evaluaba dicha competencia	7,72	No aplica (medición bienal)	8	No aplica (medición bienal)	
ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Variación anual del nº de copias impresas por empleado/a	%	-10,8%	-9,28%	-4,6%	-1%	-4%	-2%
ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Nº de oficinas en las que se ha implantado plenamente el control de los residuos.	Nº	1	7	6	12	–	–

MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN								
ODS asociado	**Indicador**	**Forma de cálculo**	**Valor 2018**	**Valor 2019**	**Valor 2020**	**Valor 2021**	**Meta 2022**	**Meta 2023**
ODS-16	Valoración de la sociedad sobre la transparencia de nuestra organización.	1-4	No aplica (medición bienal)	3,4	No aplica (medición bienal)	3,4	No aplica (medición bienal)	
ODS-16	Valoración de la sociedad sobre la actuación ética de nuestra organización.	1-4	No aplica (medición bienal)	3,34	No aplica (medición bienal)	3,34	No aplica (medición bienal)	
ODS-17	Nº de demandas judiciales por competencia desleal o contra la libre competencia.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-16	Nº de requerimientos recibidos por haber ejercido una mala praxis profesional.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-16	Porcentaje de empleados/as a los/as que se ha informado sobre los procedimientos existentes en la organización para luchar contra la corrupción.	%	90%	100%	100%	100%	100%	100%

ODS-16	Casos de corrupción confirmados.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-17	Nº de alianzas con los GIs	Nº	-	5	8	10	12	En proceso

gri

2022