

# INFORME DE PROGRESO 2024

## ACCIÓN LABORAL

(Plataforma para la implantación de programas de inclusión laboral en colectivos desfavorecidos)



## 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.

# 1. CARTA DE RENOVACIÓN *DEL COMPROMISO*



Valladolid, 20 de agosto de 2024

**ACCIÓN LABORAL** (Plataforma para la implantación de programas de inclusión laboral para colectivos desfavorecidos) renueva su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios, tras su adhesión a éste en 2018. Para ello, presentamos nuestro sexto Informe de Progreso, mediante el que se corrobora nuestra voluntad de seguir trabajando con el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial, así como nuestro firme compromiso con la transparencia y la responsabilidad.

**ACCIÓN LABORAL**, está comprometida con la Calidad desde el año 2007 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. En 2021 reafirmó su compromiso con la Seguridad de la Información mediante su certificación en ISO 27001, vigente actualmente.

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, **ACCIÓN LABORAL** renovó el compromiso con la Igualdad el día 14 de enero de 2022 con la firma del II Plan de Igualdad negociado en el seno de la comisión negociadora.

En **ACCIÓN LABORAL**, como entidad de utilidad pública que trabaja en 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 los que se les dota de las herramientas 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 Recursos Humanos. La interiorización de los valores anteriormente indicados, así como nuestra intención de seguir apoyando e implementando estos Principios, favorece que todo el personal asuma como propio el compromiso adquirido por la empresa, para seguir avanzando en este camino que marca nuestra estrategia y la cultura de nuestra asociación.

Asimismo, con la publicación de este Informe de Progreso, **ACCIÓN LABORAL** pretende:

- Contribuir, en la manera en la que sea posible, en la promoción de la actividad económica de forma sostenible en la sociedad, con transparencia 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 (ODS).
- Divulgar las medidas puestas en marcha y los resultados obtenidos.
- Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés e involucrarles en el logro de los ODS.



Fernando González del Castillo  
Presidente

## 2. PERFIL *DE LA ENTIDAD*



## INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

**ACCIÓN LABORAL** (Plataforma para la implantación de programas de inclusión laboral para colectivos desfavorecidos)

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Gamazo, 17

Localidad

Valladolid

Provincia

Valladolid

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

[www.accionlaboral.com](http://www.accionlaboral.com)

Nombre del presidente

Fernando González del Castillo

Número total de empleados

372

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

**ACCIÓN LABORAL** es una entidad sin ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación se extiende a la totalidad del Estado. Su denominación, **ACCIÓN LABORAL** (plataforma para la implantación de programas de inclusión laboral en colectivos desfavorecidos), indica su principal actividad, orientada siempre a la formación profesional para el empleo, inserción laboral y a la recolocación, a través del desarrollo de Programas específicos en materia de formación, empleo e inserción laboral, tanto por cuenta ajena como propia. Estos Programas están dirigidos 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, entendiéndose por éstos a personas con discapacidad, inmigrantes, desempleados de larga duración, jóvenes sin cualificación, mujeres, etc.

Facturación e Ingresos en €.

24.263.995,80€

### SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

### ALCANCE

Acción Laboral reporta información de su actividad a nivel nacional, ya que tenemos oficinas en todo el territorio nacional.

### MATERIALIDAD

En Acción Laboral, durante los últimos años y sobre todo a partir del año 2014, en el 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 Acción Laboral y

hacer visible el impacto social que conllevan nuestras actuaciones.

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, seguimos trabajando y analizando todos los aspectos relativos al último año, para continuar avanzando en esta materia.

¿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 Acción Laboral 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, y 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 establecieron 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, se van a realizar encuestas a nuestros grupos de interés para recopilar y analizar los datos obtenidos. A partir de estos resultados, podremos elaborar el plan de acción específico asociado al nuevo Plan Estratégico.

## DIFUSIÓN DEL INFORME DE PROGRESO

Este es el sexto año en el que **ACCIÓN LABORAL** va a publicar el Informe de Progreso. Este informe lo compartimos con nuestro personal, a través del correo electrónico y la intranet, así como a través de 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 2023/2024.

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. Asimismo, tampoco trabajamos con entidades no éticas o que estén incurso en algún procedimiento ilegal.

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

**ACCIÓN LABORAL** es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en 2002 y declarada de utilidad pública en abril de 2016 por su contribución a los fines de interés general mencionados en el artículo 3.1 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo y en el artículo 32.1 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

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

- **Laboral.** La actividad de Acción Laboral se orienta hacia la inclusión y la inserción laboral de distintos colectivos: personas trabajadoras, desempleadas, mayores de 45 años, jóvenes, mujeres, migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, personas sin hogar, etc.

- **Social.** Acción Laboral persigue con sus actuaciones mejorar la calidad de vida de los colectivos anteriormente mencionados, definiendo como objetivos, entre otros: lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral y familiar, favorecer el acceso de estos colectivos al mercado laboral, lograr la mejora de la integración social de estos colectivos mediante la inserción laboral, promover actuaciones dentro del Área del voluntariado, etc.

Además, estatutariamente 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

**ACCIÓN LABORAL** 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 que rigen el comportamiento de quienes trabajan y colaboran con Acción Laboral.

### ➤ Misión

Según lo definido en el Plan Estratégico 2023-2026, la misión de Acción Laboral es trabajar 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 las herramientas necesarias para su mejora profesional.

### ➤ **Visión**

Ser una asociación 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 Acción Laboral y las personas que la componen.

### ➤ **Valores**

**ACCIÓN LABORAL** 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 18 de abril de 2023. En dicha actualización se detallaron algunos comportamientos que no se encontraban recogidos anteriormente:

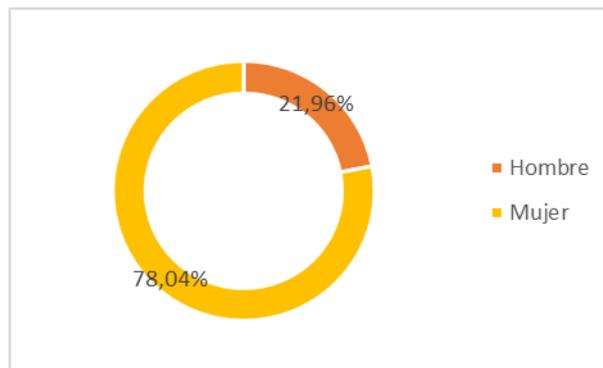
- 1) Compromiso de mejora en lo relativo a situaciones conflictivas con usuarios, clientes, proveedores y Administración pública.
- 2) Trabajar en el fomento de la transparencia de las acciones realizadas en la entidad y en las cuentas anuales.
- 3) Fomentar la diversidad de nuestras personas trabajadoras y evitar los conflictos de interés.

Dicho Código es difundido entre todo el personal de Acción Laboral mediante un correo electrónico que se envía de forma periódica. Además, se

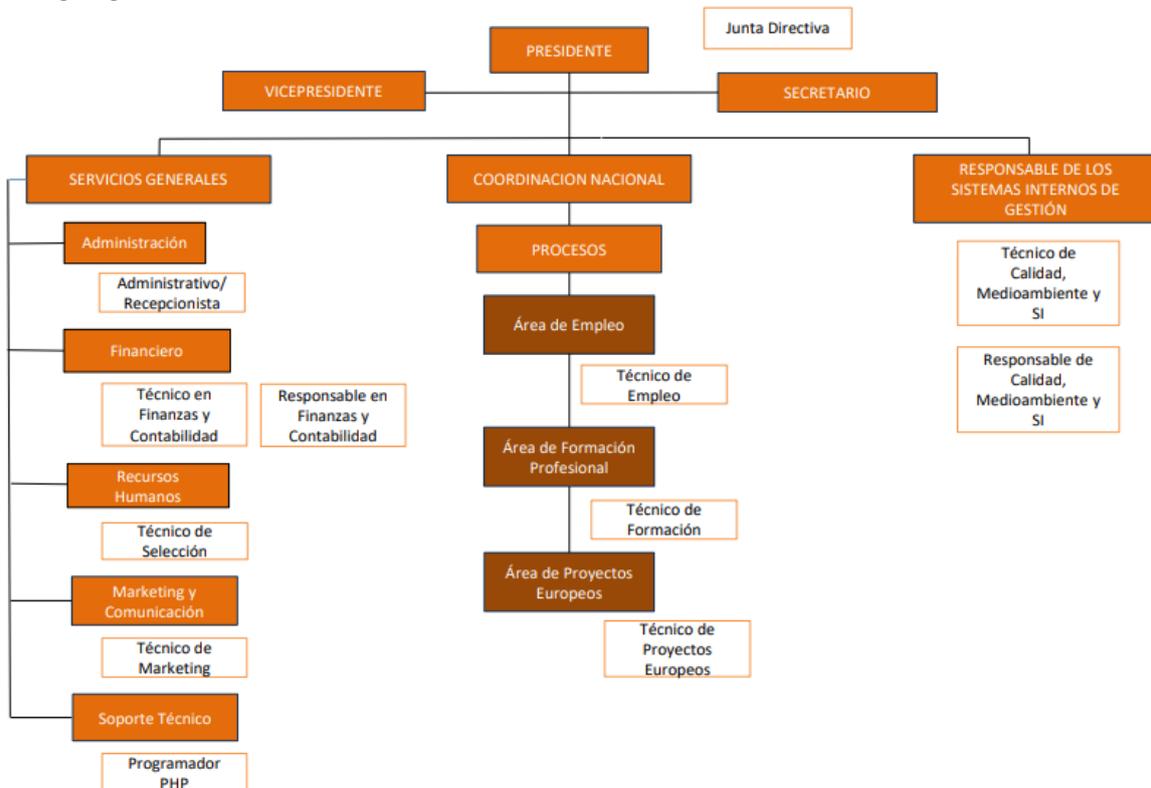
cuelga en la página web de la entidad ([accionlaboral.com](http://accionlaboral.com)) para que esté a disposición de todos los grupos de interés.

## PLANTILLA

A 31 de diciembre de 2023, la plantilla estaba formada por 328 personas, de las cuales un 78,04 % eran mujeres (256) y un 21,96 % hombres (72).



- Organigrama



# 3. 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.

**ACCIÓN LABORAL** 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 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.

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.

**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% desde el primer momento, sino que el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes, del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

# 4. ANÁLISIS



## 4a. Compromiso con el desarrollo sostenible



**Acción Laboral** apuesta por la sostenibilidad como uno de los pilares fundamentales que regirán sus actuaciones, tal y como recoge en su Plan Estratégico 2023-2026 y expresa en su Visión y Valores.

### **2.1. ¿Qué entiende Acción Laboral por sostenibilidad?**

En su esencia, **Acción Laboral** 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.

**Acción Laboral** 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.

Desde 2018, Acción Laboral forma parte como socia de la Red Nacional del Pacto Mundial, mostrando su compromiso con los 10 principios descritos anteriormente.

Por lo tanto, **Acción Laboral:**

- 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 2023 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 el año 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, cada año se llevan a cabo sesiones de sensibilización a todo el personal, que se incluyen dentro del Plan de formación interna.

- ✓ Actividades de voluntariado y acciones sociales desarrolladas por Acción Laboral a lo largo de 2023/2024. A continuación, resumimos las más relevantes que se han llevado a cabo en las diferentes delegaciones:

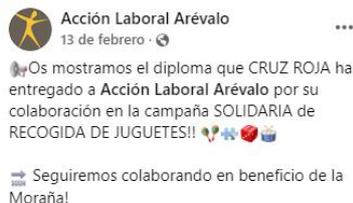
## TENERIFE

- Campaña solidaria de recogida de juguetes y material lúdico: Durante el último trimestre del año tuvo lugar una recogida de juguetes en buen estado y material escolar lúdico, en beneficio de la Asociación ALDIS.



## ARÉVALO

- Campaña solidaria de recogida de juguetes: Durante todo el año se ha realizado una recogida de juguetes en colaboración con Cruz Roja.



#accionlaboralarevalo #cruzrojaarevalo  
#entidadessinanimodelucro  
#solidaridad



En **#Arévalo**, la solidaridad de las empresas, grandes y pequeñas, también se hizo patente durante la campaña del **#JugueteEducativo**. El reconocimiento de **#CruzRoja** es para: **Guardias Civiles Solidarios AGCS Don Tris Tras Toys**, Bar Impacto, Bar de Villanueva de Gómez, **Acción Laboral Arévalo**, **Ayuntamiento De Langa**, Bar Aldeaseca y **Plastic Omnium**, sin olvidar al **#Voluntariado** comprometido de la Asamblea Comarcal de **#CruzRoja** en **#Arévalo**. GRACIAS.



**JAÉN**

- Campaña solidaria de recogida de juguetes: En diciembre se realizó una campaña de recogida de juguetes a favor de Cáritas Diocesana de Jaén.


**ASTURIAS**

- Campaña de Recogida de juguetes "Juguete solidario": Del 29 de noviembre al 22 de diciembre de 2023 se realizó una recogida de juguetes. La entrega de los juguetes se realizó el 28 de diciembre.



**ALMERÍA**

- Campaña "Tapones Solidarios Todos con Noa": Durante todo el año se han recogido tapones para la causa *Todos con Noa*, para ayudar a una niña de Almería con una enfermedad rara.



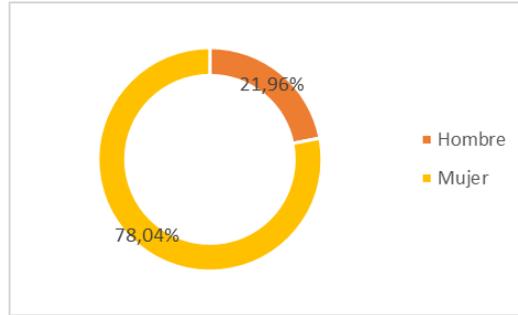
- Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron al Centro Municipal de Acogida.



- b) Desde 2007 Acción Laboral trabaja en los *principios laborales* destacando mejoras en distintas áreas.

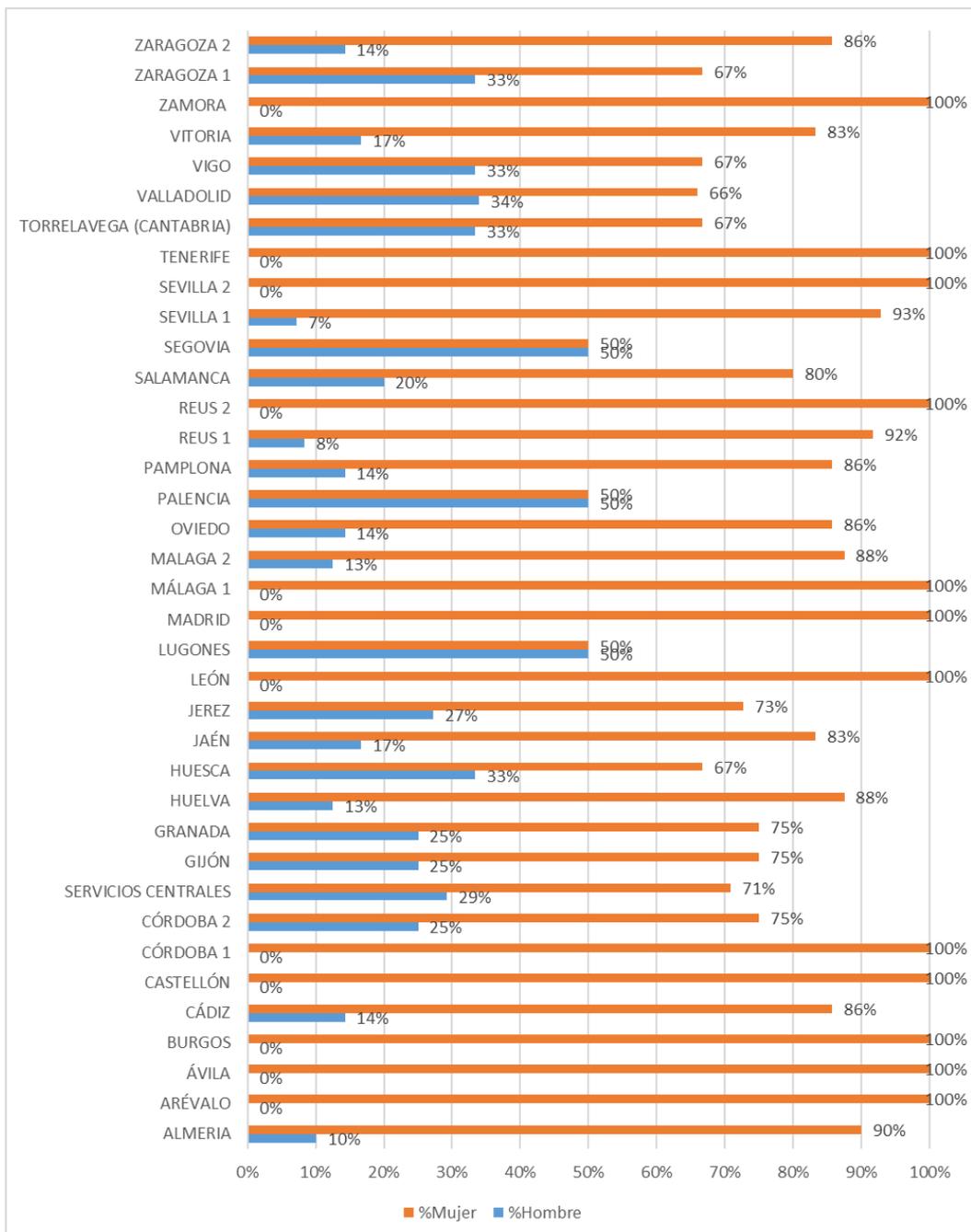
La distribución de la plantilla de Acción Laboral es la siguiente:

A 31 de diciembre de 2023, la plantilla estaba formada por 328 personas, de las cuales un 78,04 % eran mujeres (256) y un 21,96 % hombres (72).



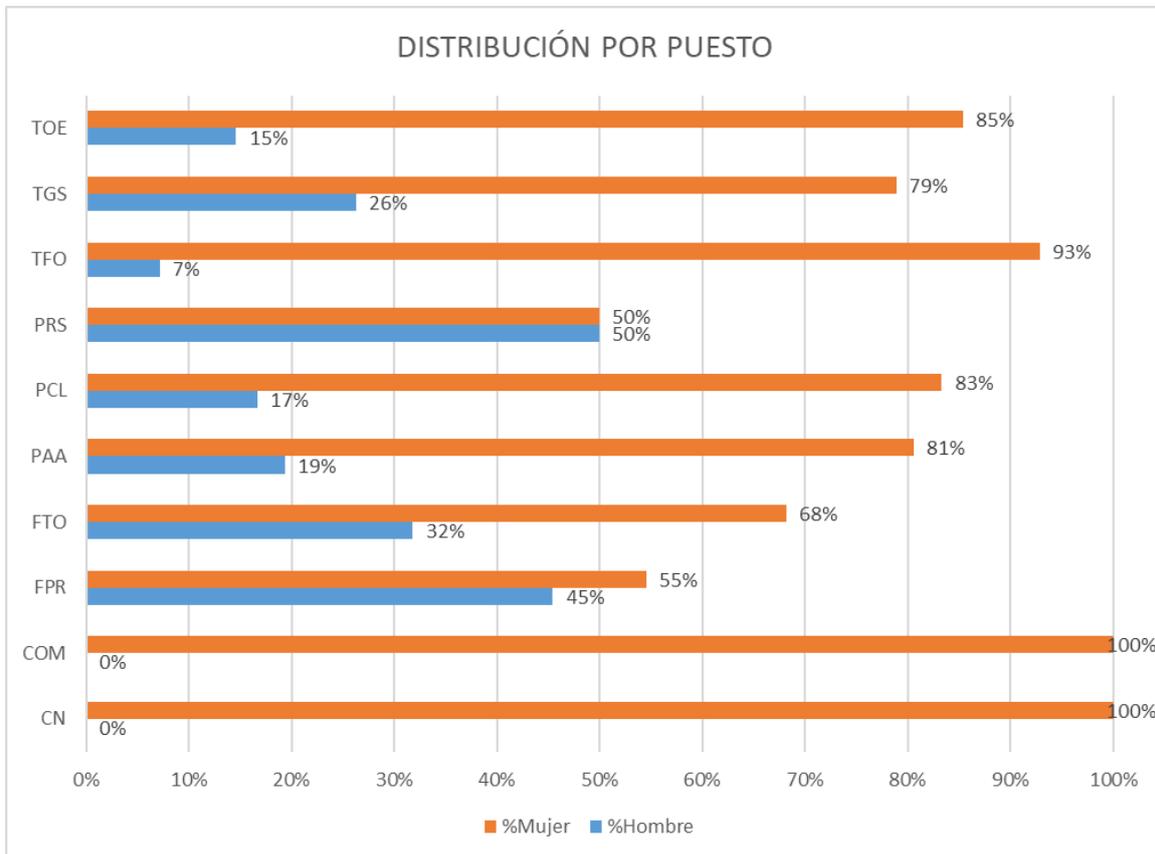
- Distribución por centro de trabajo

La plantilla de Acción Laboral se distribuye entre sus 37 centros de trabajo, la cual se muestra desagregada por sexos de la siguiente forma:



- Distribución por puesto

El mayor número de personas contratadas en Acción Laboral se encuentra en el puesto de Técnico/a de Empleo, teniendo una representación de mujeres del 85,4%, seguido de Personal de Apoyo Administrativo (80,6% mujeres) y Técnico/a de Gestión (78,9% mujeres).



- Distribución por edad

La edad de la plantilla es superior a 20 años, teniendo el 20,58% (49) una edad inferior a 29 años. En el intervalo de edad de 30 a 40 años (43,69%), se encuentra el mayor número de personas 78,85% mujeres y 21,15 % hombres.

- Por jornada

El tipo de jornada establecida en Acción Laboral 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 Acción Laboral, independientemente del centro de trabajo donde se encuentren ubicadas, son estudios universitarios o de grado superior, no influyendo en la ocupación de puestos de trabajo en la empresa.

- Formación interna

En Acción Laboral se realiza anualmente un Plan de formación interna 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 2023/2024 la plantilla de Acción Laboral 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 sobre 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 Recursos Humanos de la organización y en colaboración con la Mutua.

Además, en Acción Laboral 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 2007) y del modelo europeo EFQM (año 2015).
- ✓ A 31 de diciembre de 2023, toda la plantilla se encuentra cubierta por el Convenio Colectivo:
  - IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
- ✓ 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 Acción Laboral en 2021 y del II Plan de Igualdad negociado y firmado a fecha 14 de enero de 2022, reafirmando el compromiso por parte de Acción Laboral 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 Recursos Humanos y Selección, como al resto de la plantilla.
- ✓ Durante el 2024 se ha realizado la renovación de las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 27001.

- c) Acción Laboral, 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 Acción Laboral 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 Acción Laboral a todo su personal.
- ✓ Seguimiento y control de consumo de energía, agua y papel medio por cada uno de los centros de trabajo de Acción Laboral.
- ✓ Evaluación de los Aspectos Ambientales por cada una de las oficinas de Acción Laboral.
- ✓ Sensibilización continua vía email a todo el personal sobre el consumo y cartelería para recordar la normativa de medioambiente de Acción Laboral.
- ✓ 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).
- ✓ En los últimos años, hemos conseguido la disminución, segregación y gestión adecuada de todos los residuos generados en todas las oficinas de Acción Laboral (Papel y Cartón, Plásticos, Residuos peligrosos-tóner-recipientes de productos de limpieza-luminarias, residuos orgánicos; asimismo, 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 3%, 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.

- d) Acción Laboral, 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 certificó en 2021 en la norma ISO 27001 de Seguridad de la Información, para mantener los bienes de información seguros y proteger los datos sensibles, además de evitar hacer un uso inadecuado tanto por parte de la entidad como de personal externo a la misma. Así, Acción Laboral 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 Seguridad de la Información y Protección de datos. 32 horas.  
Alcance: Todo el personal.

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

Acción Laboral, anualmente audita sus cuentas a través de auditores independientes que realizan un informe completo que después será registrado en el Registro Nacional de Asociaciones. En dichas cuentas se encuentran detallados los ingresos, gastos, pagos de impuestos, subvenciones recibidas...

f) Acción Laboral ha dado un gran impulso a su política de transparencia, publicando en su página web, dentro del apartado "política de transparencia", los estatutos de la entidad, la identificación del patronato y los órganos consultivos, así como el organigrama.

También están publicadas las cuentas anuales, las subvenciones recibidas y los contratos con la Administración Pública, entre otros.

# 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/>).

**ACCIÓN LABORAL** 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 Acción Laboral actúa de forma sistemática como consecuencia directa de su actividad o de las acciones relacionadas con su gestión.

Acción Laboral 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.

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

Acción Laboral 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, Acción Laboral negoció 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, Acción Laboral aprobó y firmó su II Plan de Igualdad, en el cual se establecieron una batería de 41 medidas a implantar hasta 2025. Durante el año 2024, el comité de igualdad se ha reunido para verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas en el seno del II Plan de Igualdad de Acción Laboral.

En febrero de 2018 se aprobó el Protocolo de Actuación y Prevención ante el Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

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 era que en 2024 todos los documentos estuvieran redactados correctamente, y debemos decir que, excepto el personal con incorporaciones recientes en la entidad, la gran mayoría utiliza correctamente el lenguaje inclusivo en el desempeño de su trabajo diario.



Acción Laboral 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@accionlaboral.com](mailto:comitecei@accionlaboral.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.

Se adaptan los espacios de trabajo en función de las características físicas de las personas trabajadoras. Se promueve la ventilación de las oficinas durante la jornada laboral y por supuesto durante las actividades de limpieza.

Se permite el teletrabajo en situaciones que pueden poner en riesgo al resto de la plantilla, promoviendo que no se acuda al puesto de trabajo en el transcurso de enfermedades infecciosas.

Además, Acción Laboral 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. Para ello, Acción Laboral ha firmado un convenio de colaboración con la Fundación del grupo ONCE para la contratación de personas con Capacidades Diferentes para desempeñar diferentes puestos dentro de la organización.

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

Acción Laboral 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.

Acción Laboral, ofrece talleres de empleo gratuitos a lo largo del año, para personas que lo necesitan.

Acción Laboral, realiza anualmente campañas solidarias de recogidas de alimentos, ropa, juguetes, material escolar, material para protectoras de animales, entre otros. Siempre se solidariza con los colectivos más vulnerables y las personas que poseen menos recursos.

Cuando han acaecido grandes desastres (guerras, inundaciones, volcán, etc..), siempre ha realizado campañas específicas en ayuda a las personas más necesitadas en esos momentos difíciles.

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



Desde Acción Laboral 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 Acción Laboral 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, Acción Laboral establece Nuevos Objetivos dirigidos a la mejora medioambiental y que se van a desarrollar a lo largo de los años 2024-2025, partiendo de los avances conseguidos en el año 2023, 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). Este objetivo está ampliamente conseguido, dado que no se han vuelto a realizar reuniones presenciales de coordinación en los Servicios Centrales de Acción Laboral. También, los coordinadores de Acción Laboral, en el año 2024, han reducido la ratio de viajes a otras delegaciones en un 28%.
2. Se ha conseguido, que todas las oficinas de Acción Laboral realicen una correcta separación de los residuos asimilables a urbanos y por lo tanto, son 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.



Acción Laboral apuesta por la continua revisión de los productos y servicios que oferta, incorporando nuevas acciones y/o metodologías en sus programas. Desde Acción Laboral 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, Acción Laboral 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, Acción Laboral 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, Acción Laboral 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 Acción Laboral 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 Acción Laboral influye de forma indirecta, apoyándolos y/o promoviendo acciones voluntarias entre los trabajadores.



## SOSTENIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

### GRUPOS DE INTERÉS

Desde **Acción Laboral** 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.

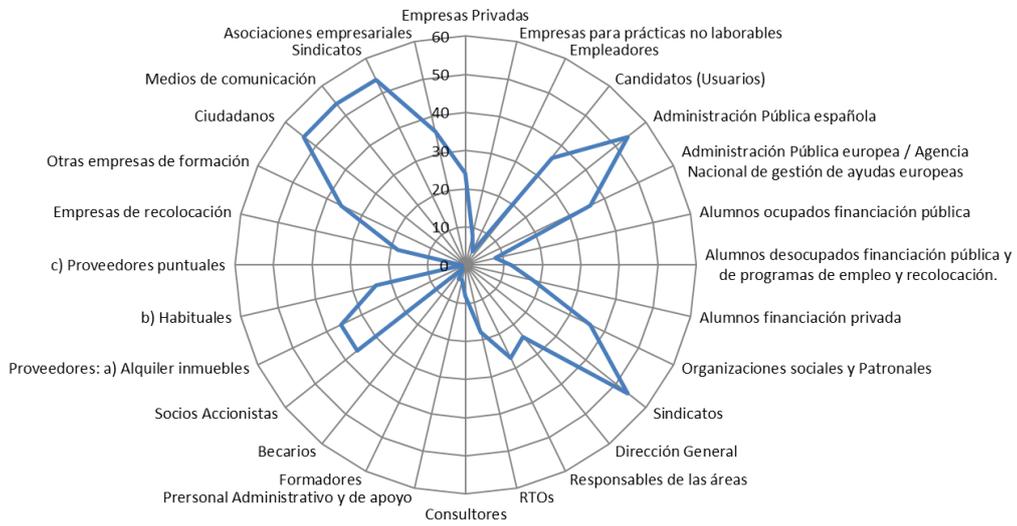
Se ha realizado esta minuciosa disgregación para poder realizar un estudio detallado de los Grupos de Interés de tal manera que Acción Laboral recoge sus necesidades y expectativas, los métodos utilizados para la captación de Necesidades y Expectativas de cada uno de ellos, la alineación con los objetivos estratégicos y las líneas de visión de la entidad, además de 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.

En 2021 se realizó un estudio de los grupos de Interés en relación a 4 magnitudes: el poder, el interés, la actitud y el impacto. Los resultados obtenidos fueron 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 Acción Laboral.

Durante los últimos años, y con mayor intensidad desde su Adhesión al Pacto Mundial en 2018, **Acción Laboral** ha llevado a cabo numerosas medidas orientadas a la consecución de las metas fijadas para cada ODS:

ODS	ACTUACIONES	META RELACIONADA
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Inmigrantes (Programa Vulnerables Nacional, Programa MUR Nacional, Programas Emplea, Programas Activa, programas Emprende, Empleaverde).</li> <li>b) Personas Desempleadas (Programas Activa, son programas de empleo que tienen desarrolladas todas las fases -Acogida, Asesoramiento-formación e Inserción).</li> <li>c) Personas con discapacidad (Programas de empleo específicos para personas con Capacidades diferentes -Capacita-). Programas vulnerables Nacional.</li> <li>d) Jóvenes (Garantía Juvenil).</li> <li>e) Mujeres que han sufrido violencia de género (Mujer Integra y programa VVG de Cádiz) o que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad (Boudica, programa vulnerables nacional) o mujeres con bajos niveles en Tecnologías para su reincorporación al mercado Laboral. Programas MUR Nacional.</li> </ul> </li> <li>- Programa de becas propio cuyo fin es la inserción de la persona becada en Acción Laboral, fomentando su permanencia y posterior promoción laboral.</li> </ul>	<p>Disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recogida de alimentos, juguetes, tapones para su reciclaje, entre el personal de la organización para su donación posterior.</li> </ul>	<p>Asegurar el acceso de todas las personas a una alimentación sana, nutritiva y suficiente.</p>

 <p><b>3</b> SALUD Y BIENESTAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campañas de visita a Residencia y promoción de actividad física.</li> <li>- Se propicia un entorno de trabajo seguro. Se han elaborado protocolos estrictos sobre medidas higiénicas relacionadas con la prevención del coronavirus, y cualquier otra enfermedad infecciosa. Se ha incrementado la distancia interpersonal entre los puestos y se han readaptado las oficinas para convertirlas en lugares más seguros. También se ha optado por el teletrabajo para aquellas situaciones en las que se podría exponer a otras personas a diferentes tipos de virus y bacterias.</li> <li>- Durante el 2022 y 2023 se integró la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales (medida nº13 del II Plan de Igualdad).</li> </ul>	<p>Promover la seguridad y la higiene en el centro de trabajo.</p>
 <p><b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de formación, tanto públicos como privados, destinados al reciclaje de conocimientos de Personas trabajadoras y desempleadas.</li> <li>- Continua formación interna para el personal según los requerimientos individuales identificados en la Evaluación de Competencias realizada: conocimientos informáticos, idiomas, igualdad, actualizaciones específicas, etc.</li> <li>- Recogida de material escolar y lúdico para que no quede ningún menor sin medios para el estudio, garantizando su formación y previniendo que caigan en la explotación infantil.</li> </ul>	<p>Garantizar el derecho a la educación de las personas vulnerables.</p>
 <p><b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación el 14 de 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:</li> <li>1) PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</li> <li>• 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.</li> <li>• Publicar las ofertas de trabajo en todos los medios que Acción Laboral tenga previsto a tal fin, que puedan ser visibles por todo el personal de la entidad, eliminando estereotipos de género.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Comunicar a la Comisión de Igualdad:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios de Reclutamiento, Selección y Contratación</li> </ul> </li> </ul>	<p>Facilitar a las mujeres y niñas la igualdad en el acceso a la educación y en las oportunidades para conseguir un trabajo digno.</p>

	<p>- 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.</p> <p>- 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).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar módulos de formación continua en igualdad de oportunidades a toda la plantilla con el fin de sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras (Realizar algunos de los cursos en formato on-line, virtual... para facilitar el acceso a estos cursos a las personas que están disfrutando de medidas de conciliación).</li> <li>• Potenciar la formación en el lugar y horario de trabajo, que faciliten el acceso y la participación de toda la plantilla de la empresa.</li> <li>• Fomentar el reciclaje profesional de las personas que por motivos familiares hayan permanecido alejadas de la actividad profesional.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Crear mecanismos de reclamación ante posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal, que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de oportunidades.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Comunicar a la Comisión de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios de Promoción en función del tipo.</li> <li>- 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.</li> </ul> </li> </ul>	
--	---	--

	<p>2) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>3) CONDICIONES DE TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, teniendo derecho preferente las mujeres con contrato temporal.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>4) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso retribuido por acompañamiento al médico de menores o personas dependientes.</li> <li>• 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 Acción Laboral.</li> </ul>	
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• 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.</li> <li>• Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.</li> <li>• 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.</li> <li>• Permiso a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</li> <li>• Posibilidad de disfrute de los días de lactancia acumulada durante el plazo de 9 meses tras la incorporación de la baja maternal.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>5) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>6) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización del Protocolo de prevención y de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>• Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión a toda la plantilla del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Elaboración de Protocolo de Víctimas de Violencia de Género.</li> <li>• Difusión a toda la plantilla del protocolo de víctimas de violencia de género.</li> </ul> <p>- 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 renovado en agosto del año 2023.</p> <p>- Formación en temas de Igualdad y acoso escolar en institutos y colegios de las distintas delegaciones de la Entidad.</p> <p>- 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.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- Control de consumos de Agua en Servicios Centrales y en las Delegaciones.</li> <li>- Gestión de los residuos peligrosos para su correcto reciclaje y evitar la contaminación de las aguas.</li> <li>- Disminución en la producción de residuos.</li> <li>- Sensibilización periódica vía email o mediante charlas virtuales, a toda la plantilla sobre el uso de los recursos hídricos.</li> <li>- Se ha establecido un protocolo con normas medioambientales aplicado a toda la entidad.</li> <li>- Instalación de pulsadores doble cisterna para el ahorro de agua en los inodoros.</li> <li>- Durante el año 2024 se ha procedido a la renovación del certificado de la norma ISO 14001:2015.</li> </ul>	<p>Gestionar de forma sostenible los recursos hídricos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- 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.</li> </ul>	<p>Gestionar de forma sostenible los recursos energéticos.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha establecido un protocolo de buenas prácticas informáticas para concienciar a los/as trabajadores/as respecto a la importancia del ahorro energético.</li> <li>- Sensibilización periódica a todo el personal sobre el uso de recursos energéticos: temperatura óptima de oficinas, apagado de luces y de ordenadores, etc.</li> <li>- Durante el año 2024 se ha procedido a la renovación del certificado de la norma ISO 14001:2015.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionar al personal condiciones laborales decentes, tanto en remuneración como en materia de jornada laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se estableció para todo el personal que fuera de aplicación el convenio colectivo de Formación, el cual resulta más beneficioso para las personas trabajadoras, dado que se realizan menos horas laborales al año, y el número de días de vacaciones es considerablemente superior al que se tenía con el anterior convenio de consultoría.</li> <li>• Sistematización del incremento en el salario según los años de experiencia.</li> <li>• Reducción de las horas laborales respecto a las establecidas en el convenio.</li> <li>• Flexibilidad de la jornada: posibilidad de ajustar el horario a las necesidades del personal, favoreciendo la conciliación.</li> <li>• Implantación de la jornada intensiva (hasta las 3 de la tarde) tres 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.</li> </ul> </li> <li>- No discriminación por sexo en materia laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Política y Protocolo anti acoso publicada y establecida para toda la organización y los cuales se revisarán a lo largo del 2025.</li> <li>• No se tiene en cuenta el sexo en el proceso de contratación. Se lleva cabo una selección por competencias.</li> </ul> </li> <li>- Fomentar el empleo de jóvenes a través del programa de becas de la propia entidad.</li> <li>- Impulsar la inserción laboral mediante la ejecución de programas de empleo, sobre todo en colectivos con mayor vulnerabilidad.</li> <li>- Incluir acciones de autoempleo en los programas de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</li> <li>- Impulsar el emprendimiento.</li> </ul>

 <p><b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Realización de proyectos innovadores: se está investigando sobre la inteligencia artificial en la orientación laboral.</li> <li>- 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 (Ethereum), o inteligencia artificial, entre otros.</li> <li>- Realización de cursos sobre materias vinculadas a la innovación: ej. aulas colaborativas, educación híbrida, realidad aumentada, aprendizaje móvil, design thinking e inteligencia artificial.</li> <li>- Ejecución de programas que juegan un papel esencial en el desarrollo socioeconómico, mediante el impulso de la cultura emprendedora y la innovación como Reskilling y Upskilling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la tecnología y la innovación.</li> <li>- Lograr el acceso igualitario a la información.</li> </ul>
 <p><b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución de programas de empleo públicos destinados a colectivos con dificultades de inserción y a personas en riesgo de exclusión social. Durante el 2023 y el 2024 se han realizado masivamente programas destinados a colectivos vulnerables.</li> <li>- Durante el año 2023 y 2024 se han realizado masivamente a lo largo del territorio nacional programas destinados a mujeres en entornos rurales, fomentando la capacitación digital de todas ellas.</li> <li>- Fomentar el empleo de jóvenes a través del programa de becas de la propia entidad.</li> <li>- Impulsar la inserción laboral mediante la ejecución de programas de empleo, sobre todo en colectivos con mayor vulnerabilidad.</li> <li>- Incluir acciones de autoempleo en los programas de empleo.</li> <li>- Se han realizado formaciones internas del personal en materia de técnicas de atención al cliente, marketing y redes y fundamentos Excel, dirigido principalmente a trabajadoras y con el fin de mejorar los servicios a empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades dentro de los países.</li> <li>- Promover la inclusión social y económica de todas las personas, especialmente de los grupos vulnerables.</li> </ul>
 <p><b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad.</li> <li>- Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida.</li> </ul>	<p>Conservación de las ciudades.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se está generando informe de la evaluación de la huella de carbono entre el personal trabajador de la entidad y sus resultados se comunicarán a todo el personal con las acciones que se pueden poner en marcha para su disminución.</li> <li>- 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,...</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- Control del consumo de agua en Servicios Centrales y en las Delegaciones.</li> <li>- Control del consumo de energía en Servicios Centrales y en las Delegaciones.</li> <li>- Control del consumo de papel en Servicios Centrales y en las Delegaciones.</li> <li>- 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.</li> <li>- Durante el año 2024 se ha procedido a la renovación del certificado de la norma ISO 14001:2015.</li> </ul>	<p>Conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad.</li> <li>- Se ha elaborado un compromiso medioambiental que reafirme el compromiso de Acción Laboral en esta materia, abierto a todos los proveedores para que se adhieran e interiorice los valores de Acción Laboral en cuanto a la protección del medioambiente.</li> <li>- Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida.</li> <li>- Durante el año 2024 se ha procedido a la renovación del certificado de la norma ISO 14001:2015.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir el cambio climático como cuestión primordial en las estrategias y los planes de las empresas.</li> <li>- Impulsar la educación y sensibilización de la población.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad.</li> <li>- Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida.</li> <li>- Gestión de los residuos peligrosos (tóner, luminarias y productos de limpieza) para su correcto reciclaje.</li> <li>- Reducción en el consumo de agua.</li> <li>- Durante el año 2024 se ha procedido a la renovación del certificado de la norma ISO 14001:2015.</li> </ul>	<p>Uso sostenible del agua y lucha contra la eliminación de residuos sólidos como plásticos al medio marino.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001:2015, certificado desde 2016.</li> <li>- Se define el compromiso social y medioambiental como uno de los valores principales de la entidad.</li> <li>- Se establece la responsabilidad medioambiental como competencia a evaluar, por lo que se establece formación para quienes no han obtenido la puntuación requerida.</li> <li>- Gestión de los residuos peligrosos (tóner, luminarias y productos de limpieza) para su correcto reciclaje.</li> <li>- Reducción del consumo de papel.</li> <li>- Uso de tecnología digital para eliminación total de papel en aquellos proyectos subvencionados que es posible.</li> <li>- Durante el año 2024 se ha procedido a la renovación del certificado de la norma ISO 14001:2015.</li> </ul>	<p>Uso sostenible de los ecosistemas y lucha contra la degradación de los suelos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartición de talleres formativos e informativos en materia de actuaciones frente al acoso sexual.</li> <li>- 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, Acción Laboral está inscrita en diferentes boletines (nacionales, autonómicos y de otras entidades públicas o privadas referentes en la materia) que tienen publicaciones periódicas.</li> <li>- Revisión continuada y actualización del Código Ético y de Conducta que establece qué comportamientos son inadecuados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir significativamente todas las formas de violencia.</li> <li>- Reducción de la corrupción, el soborno y la delincuencia.</li> <li>- Fomento de la transparencia en las instituciones.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impartición de talleres formativos e informativos en materia de protección de datos y seguridad de la información. Implantación de la norma ISO 27001.</li> <li>- 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.</li> <li>- Aunque Acción Laboral no es una entidad pública, ha creado el Perfil del Contratante en la página web para poder ser transparente en sus licitaciones.</li> <li>- Se ha creado un nuevo apartado en la página web de Acción Laboral con la política de transparencia, en la que están publicadas las cuentas anuales de la entidad, entre otras.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Difusión entre el personal de Acción Laboral de los ODS.</li> <li>- 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.</li> <li>- 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.</li> <li>- Establecer con los proveedores principales alianzas y compromisos en temas de protección medioambiental, trabajo justo, igualdad entre sus personas trabajadoras, no discriminación, etc.</li> </ul>	<p>Fortalecimiento de las alianzas público-privadas y de la sociedad civil para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.</p>

# 5. 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 Acción Laboral.

Se modificaron las metas de los años 2022, 2023 y 2024, así como 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 es del 2022-2026.

DERECHOS HUMANOS									
ODS Asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2019	Valor 2020	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Meta 2024	Meta 2025
ODS-2	Nº de campañas solidarias en el último año.	Nº	1	1	5	6	11	14	16
ODS-5	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	Nº	0	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	3	5	2	4	6	8
ODS-5	Nº de denuncias comunicadas por motivos de acoso sexual.	Nº	0	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	2	2	1	2	3
ODS-5 ODS-8 ODS-10	Medidas de conciliación aprobadas o mejoradas en la entidad sumadas al año anterior.	Nº	12	13	14	15	15	16	17

TRABAJO Y NORMAS LABORALES									
ODS Asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2019	Valor 2020	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Meta 2024	Meta 2025
ODS-1 ODS-8 ODS-10	Nº de becarios que se han incorporado a la entidad como trabajadores.	Nº	2	0	2	2	3	4	5
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	0
ODS-1 ODS-8 ODS-10	Porcentaje de activación conseguido en programas de empleo públicos	%	67%	62%	61,6%	62%	63%	65%	67%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto el de los hombres en categoría "Administrativo".	%	100%	95-105%	95-105%	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%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres en categoría "RTO's".	%	100%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%	95-105%
ODS-1 ODS-8 ODS-9 ODS-10	Nº de convocatorias públicas nuevas presentadas en materia de empleo.	Nº	11	5	6	7	8	9	10
ODS-4	Número medio de horas de formación recibidas por las mujeres y los hombres que conforman la plantilla.	Nº	13	21,5	27,7	28	28	30	32
ODS-4 ODS-9 ODS-10	Nº de convocatorias públicas nuevas presentadas en formación, tanto a nivel regional como nacional.	Nº	20	14	14	16	6	8	9
ODS-8	Grado de satisfacción del personal con las condiciones de trabajo.	0-5	3,04	-	3,25	3,27	3,28	3,29	3,30
ODS-9	Nº de ideas y sugerencias enviadas por el personal.	Nº	0	1	4	4	4	5	6

MEDIOAMBIENTE									
ODS asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2019	Valor 2020	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Meta 2024	Meta 2025
ODS-6 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14	Variación anual del consumo de agua por empleado.	% (m3)	10,06%	28,3 %	-3%	-4%	-3%	-4%	-5%
ODS-7 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-15	Variación del consumo de energía por empleado.	% (kW/h)	-1,77%	-4,22%	-2%	-4%	-2%	-4%	-5%
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	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	1	0	0	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	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	7,72	No aplica (medición bienal)	8	No aplica (medición bienal)	8,12	No aplica (medición bienal)	8,2
ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Variación anual del nº de copias impresas por empleado/a	%	-9,28%	-4,6%	-1%	-4%	-3%	-4,5%	-5%

ODS-12 ODS-13 ODS-14 ODS-15	Nº de oficinas en las que se ha implantado plenamente el control de los residuos.	Nº	7	6	12	13	16	18	20
--------------------------------------	---	----	---	---	----	----	----	----	----

**MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN**

ODS asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2019	Valor 2020	Valor 2021	Valor 2022	Valor 2023	Meta 2024	Meta 2025
ODS-16	Valoración de la sociedad sobre la transparencia de nuestra organización.	1-4	3,4	No aplica (medición bienal)	3,4	No aplica (medición bienal)	3,4	No aplica (medición bienal)	3,5
ODS-16	Valoración de la sociedad sobre la actuación ética de nuestra organización.	1-4	3,34	No aplica (medición bienal)	3,34	No aplica (medición bienal)	3,36	No aplica (medición bienal)	3,38
ODS-17	Nº de demandas judiciales por competencia desleal o contra la libre competencia.	Nº	0	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	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.	%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ODS-16	Casos de corrupción confirmados.	Nº	0	0	0	0	0	0	0
ODS-17	Nº de alianzas con los Grupos de Interés	Nº	8	10	12	14	15	16	17



## ACCIÓN LABORAL 2024



  
UN GLOBAL COMPACT  
APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.  
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.