

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

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*





ACCIÓN LABORAL (Plataforma para la implantación de programas de inclusión laboral para colectivos desfavorecidos) renueva el compromiso tras su adhesión al Pacto Mundial en 2018. Para ello presentamos a continuación, nuestro primer Informe de Sostenibilidad que corrobora nuestra voluntad de seguir trabajando con el cumplimiento de los diez Principios del Pacto Mundial y nuestro firme compromiso con la transparencia y la responsabilidad.

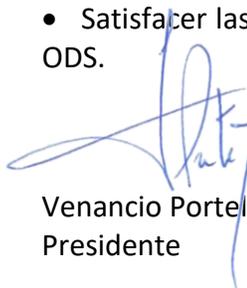
ACCIÓN LABORAL, está comprometida con la Calidad desde el año 2007 tras obtener su primer certificado ISO 9001 y con el Medio Ambiente desde el año 2016 mediante el certificado ISO 14001, ambos, en vigor en la actualidad. Además, desde 2015 Acción Laboral trabaja bajo la metodología de la Excelencia Europea con 400+ puntos EFQM reconocidos por el Club de Excelencia y renovado en el mes de octubre de 2019.

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** firmó el compromiso con la Igualdad el día 17 de noviembre de 2017 y elaboró el Plan de Igualdad en ese mismo año, consiguiendo el reconocimiento de la Junta de Castilla y León el día 12 de diciembre de 2018 a través del Sello Optima.

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 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 **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.
- Divulgar las medidas puestas en marcha y los resultados obtenidos.
- Satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés e involucrarles en logro de los ODS.



Venancio Portela Pelaz
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/ Agricultura, 9

Localidad

Zaratán

Provincia

Valladolid

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

www.accionlaboral.com

Nombre del presidente

Venancio Portela Pelaz

Persona de Contacto

Amelia Correa Ramos

Número total de empleados

197

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 €.

7.957.884,96 €

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 que elaboramos el Plan Estratégico anterior, tenemos un Plan Director de Responsabilidad Social.

Este Plan Director surge para definir y desarrollar la estrategia de sostenibilidad de AL y hacer visible impacto social que conllevan nuestras actuaciones, nos encontramos ya en la segunda revisión del mismo 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 de sostenibilidad.
- ✘ 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 de los GI's.
- ✘ Revisión del Plan Estratégico teniendo en cuenta la dimensión económica, social y ambiental.

Podemos afirmar que conocemos el entorno que nos rodea, 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 Plan Director planteado, hacemos una reflexión nuevamente sobre todos los aspectos analizados en 2017 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 AL G4 y se han realizado 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 por los que establecería finalmente la priorización:

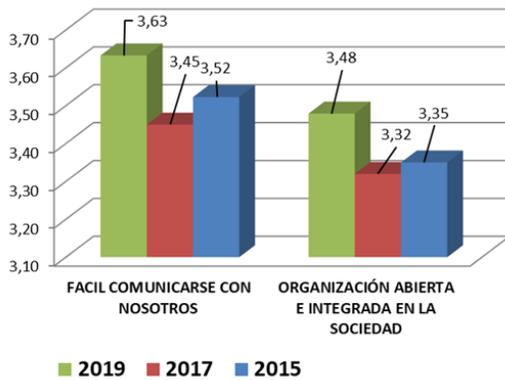
- Impacto económico.
- Ética y valores.
- Impacto social.
- Competencia.
- Normativa.

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.

Los resultados obtenidos han sido los siguientes:



DIFUSION DEL INFORME DE PROGRESO

Este es el primer 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 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 periodo 2017-2019.

En principio establecemos un ciclo de dos años para la presentación de los avances y logros alcanzados por **ACCIÓN LABORAL** a través de la publicación de los Informes de Progreso.

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.

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 orientará hacia la inclusión y la inserción laboral de colectivos desfavorecidos (trabajadores procedentes de cierres traumáticos, mayores de 45 años, mujeres, inmigrantes, jóvenes, personas con discapacidad, de larga duración...)
- **Social.** Acción Laboral persigue con sus actuaciones mejorar la calidad de vida de los colectivos desfavorecidos 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 desfavorecidos al mercado laboral, lograr la mejora de la integración social de estos colectivos mediante la inserción laboral, promover actuaciones dentro del Área del voluntariado...

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 rectores que rigen el comportamiento de quienes trabajan y colaboran con Acción Laboral.

➤ Misión

Según lo definido en el Plan Estratégico 2019-2022, Acción Laboral 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**

Acción Laboral espera 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**

AL 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

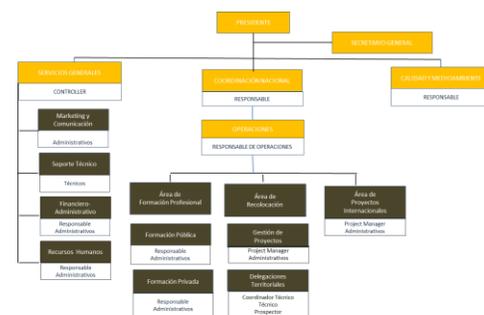
de las personas, de sus capacidades y competencias. Mejoramos de forma continua la gestión de nuestros procesos y actividades para disminuir los impactos significativos en el medioambiente, asegurando el cumplimiento legal y otras regulaciones que adoptamos de forma voluntaria. Además, nos comprometemos 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 16 de julio de 2019. En dicha actualización se han detallado algunos comportamientos que no se encontraban recogidos en el anterior de 2015:

- 1) Se han incorporado compromisos en lo relativo con el Plan de Igualdad, puesto que en 2015 no se había aprobado.
- 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 Acción Laboral 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.

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.

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.

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 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. 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 2019-2022 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:

- a) Financiera
- b) Ecológica
- c) Social

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, en **Acción Laboral**:

- a) Respetar 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. Elaboración de la Política y un protocolo contra el acoso por razón de sexo en 2018.
- b) Desde 2007 Acción Laboral trabaja en los **principios laborales** destacando mejoras en distintas áreas de la entidad como:
 - ✓ 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).
 - ✓ Creación de Comités de trabajo 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 de un Diagnóstico inicial sobre igualdad y un Plan de Igualdad en el año 2017, con la firma del Compromiso hacia la igualdad por parte de la dirección de Acción Laboral.
 - ✓ Elaboración de un protocolo de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género en septiembre de 2018.
 - ✓ Revisión de los perfiles de puesto con perspectiva de género en el año 2018.
 - ✓ Elaboración de una guía del lenguaje 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) 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.



- d) 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, ha elaborado un código ético de conducta el año 2015, que ha sido revisado y actualizado en 2019 y está publicado y a disposición de todos los grupos de interés en la página web de la entidad.



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.

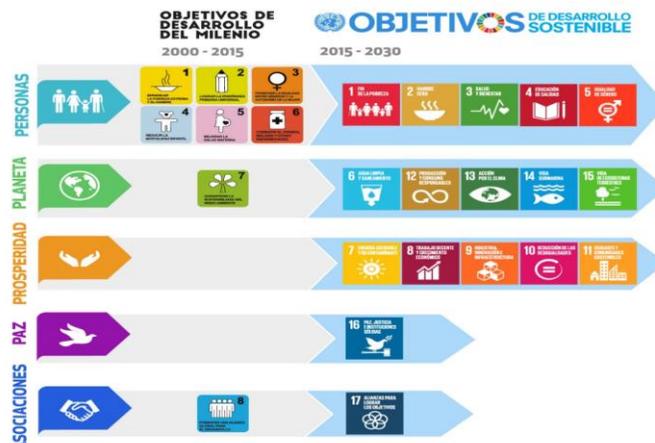


Ilustración 1: Comparativa de ámbitos de actuación entre los ODS y los ODM.

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 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, 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.



En diciembre de 2017, Acción Laboral aprobó su I Plan de Igualdad, en el cual se establecieron 13 medidas a implantar hasta 2020.

En febrero de 2018 aprobó el Protocolo de Actuación y Prevención ante el Acoso Sexual o por Razón de Sexo y en julio de ese mismo año se elaboró la Guía para la utilización de lenguaje inclusivo en proyectos. Acción Laboral sigue avanzando en esta línea y a las medidas de conciliación establecidas en el año 2015 y por petición del personal de la organización en 2019, se ha adaptado el horario laboral a las peticiones del personal.



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, por si pueden suponer una mejora de la situación laboral del conjunto de las personas trabajadoras de la organización.

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.



2. **ODS con impacto medio:** son aquellos objetivos sobre los cuales AL 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.



Se han sistematizado una serie de actuaciones encaminadas a la reducción de los consumos de recursos y a su correcta gestión, promoviendo entre el personal buenas prácticas en lo relativo a la protección medioambiental.



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.



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.

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 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.



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"> - Ejecución de programas de empleo públicos destinados a colectivos con dificultades de inserción y a personas en riesgo de exclusión social: <ul style="list-style-type: none"> a) Inmigrantes (Emplea). b) Personas Desempleadas (Activa). c) Personas con discapacidad (Capacita). d) Jóvenes (Garantía Juvenil). e) Mujeres que han sufrido violencia de género (Mujer Integra) o que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad (Boudica). - Programa de becas propio cuyo fin es la inserción de la persona becada en Acción Laboral, fomentando su permanencia y posterior promoción laboral. 	<p>Disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Recogida de alimentos entre el personal de la organización para su donación posterior. 	<p>Asegurar el acceso de todas las personas a una alimentación sana, nutritiva y suficiente.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Se propicia un entorno de trabajo seguro e higiénico. 	<p>Promover la seguridad y la higiene en el centro de trabajo.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de formación, tanto públicos como privados, destinados al reciclaje de conocimientos de: <ul style="list-style-type: none"> a) Personas trabajadoras y desempleadas. - Programas de formación vinculados a la Estrategia de Especialización Inteligente 2019 donde se imparten materias como el Blockchain o programación en C++. - Continua formación interna para el personal según los requerimientos individuales identificados en la Evaluación de Competencias realizada: conocimientos informáticos, idiomas, igualdad, actualizaciones específicas, etc. 	<p>Garantizar el derecho a la educación de las personas vulnerables.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de un Plan de Igualdad en diciembre de 2017 que incluye 13 medidas clasificadas en 7 ámbitos: <ol style="list-style-type: none"> 1) Acceso al Empleo <ul style="list-style-type: none"> • Diseño, implantación y valoración del Currículum anónimo para la selección de personal. • Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, dirigidos a los departamentos de recursos humanos. 2) Conciliación <ul style="list-style-type: none"> • Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación. 3) Clasificación Profesional, Promoción y Formación <ul style="list-style-type: none"> • Realización por toda la plantilla de programas formativos en igualdad de oportunidades. • Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios. • Definir y sistematizar el proceso de promoción interna. 4) Retribución <ul style="list-style-type: none"> • Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo. 5) Salud Laboral <ul style="list-style-type: none"> • Integrar 3 medidas del "DECÁLOGO PARA UNA SALUD Y UNA SEGURIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO" del Instituto de la Mujer, en la gestión de la empresa. • Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 6) Comunicación y lenguaje no sexista. 	<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>



	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y actualización del lenguaje de género utilizado en documentos internos. <p>7) Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difundir el contenido y el avance de las acciones del Plan de Igualdad. • Difusión de las medidas contra el acoso implantadas en la empresa. • Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc. <p>- Revisión de los perfiles de puesto desde una perspectiva de género.</p> <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.</p>	
 <p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Gestionar de forma sostenible los recursos hídricos.</p>
 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Gestionar de forma sostenible los recursos energéticos.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar al personal condiciones laborales decentes, tanto en remuneración como en materia de jornada laboral: <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Opción de teletrabajo. - No discriminación por sexo en materia laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Política y Protocolo anti acoso publicada y establecida para toda la organización. • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Crear empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad. - Impulsar el emprendimiento.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la tecnología y la innovación. - Lograr el acceso igualitario a la información.



	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Conservación de las ciudades.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - 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, separación reutilización y el reciclaje de los residuos. 	<p>Conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Introducir el cambio climático como cuestión primordial en las estrategias y los planes de las empresas. - Impulsar la educación y sensibilización de la población.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p style="text-align: center;">-</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>Uso sostenible de los ecosistemas y lucha contra la degradación de los suelos.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Impartición de talleres formativos e informativos en materia de actuaciones frente al acoso sexual. - Envío periódico a todo el personal de publicaciones elaboradas por las diferentes entidades en materia de igualdad. - Revisión y actualización del Código Ético y de Conducta que establece qué comportamientos son inadecuados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir significativamente todas las formas de violencia. - Reducción de la corrupción, el soborno y la delincuencia.



	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación en la web de la entidad de las cifras de la entidad, los protocolos de actuación en materia de Igualdad, Medioambiente y Código Ético. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la transparencia en las instituciones.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Acción Laboral 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 en diferentes niveles para ofrecer conjuntamente programas de empleo o acciones formativas. 	<p>Fortalecimiento de las alianzas público-privadas y de la sociedad civil para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.</p>

o

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.

Normalmente tomamos referencia comparativa de los últimos 4 años y se establecen metas para los 3 años siguientes.

DERECHOS HUMANOS								
ODS Asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2017	Valor 2018	Valor jun 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
ODS-2	Nº de campañas solidarias en el último año.	Nº	1	2	1	2	3	4
ODS-5	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas. (G4-HR3)	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	1	2	2	3	3	-
ODS-5	Nº de denuncias comunicadas por motivos de acoso sexual.	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-5	Nº de reconocimientos (premios,	Nº	-	1	1	2	2	3



	distintivos...) que mantiene la entidad en materia de igualdad durante el año.							
ODS-5 ODS-8 ODS-10	Medidas de conciliación aprobadas o mejoradas en la entidad sumadas al año anterior.	Nº	10	11	12	13	14	15

TRABAJO Y NORMAS LABORALES								
ODS Asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2017	Valor 2018	Valor jun 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
ODS-1 ODS-8 ODS-10	Nº de becarios que se han incorporado a la entidad como trabajadores.	Nº	1	1	2	2	1	2
ODS-8	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación. (G4-LA16)	Nº						
ODS-1 ODS-8 ODS-10	Porcentaje de activación conseguido en programas de empleo públicos (los datos de 2017 y 2018 hacen referencia al % de recolocación).	%	70%	57%	Medición en diciembre	60%	58%	56%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de	%	100%	100%	100%	95-105%	95-105%	95-105%



	las mujeres respecto al de los hombres en categoría "Administrativo". (G4-LA13)							
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres en la categoría "Técnicos". (G4-LA13)	%	100%	100%	100%	95-105%	95-105%	95-105%
ODS-5	Porcentaje del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres en categoría "RTO's". (G4-LA13)	%	100%	100%	100%	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	32	38	12	10	8	6
ODS-4	Número medio de horas de formación recibidas por las mujeres y los hombres que conforman la plantilla. (G4-LA9)	Nº	20,2	50	Medición en diciembre	64	–	–
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	0-5	3,18	3,12	Encuesta pendiente	3,22	3,25	3,27



	condiciones de trabajo.				de realizar			
ODS-9	Nº de ideas y sugerencias enviadas por el personal.	Nº	3	3	Medición en diciembre	-	-	-

MEDIOAMBIENTE								
ODS asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2017	Valor 2018	Valor jun 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
ODS-6 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14	Variación anual del consumo de agua por empleado. (G4-EN8)	% (m3)	24,00 %	8,45%	Medición en diciembre	-2%	-3%	-4%
ODS-7 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-15	Variación del consumo de energía por empleado. (G4-EN3)	% (kW/h)	18,41 %	82,77%	Medición en diciembre	-2%	-3%	-4%
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. (G4-EN29)	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. (G4-EN34)	Nº	0	0	0	1	0	0
ODS-6 ODS-7 ODS-9 ODS-11 ODS-12 ODS-13 ODS-14	Certificación ISO 14001:2015.	SI/NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI



ODS-15								
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 evalúa dicha competencia	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	%	- 26,86 %	-10,80%	Medición en diciembre	-2%	-3%	-4%
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	-	-	-

MEDIDAS ANTICORRUPCIÓN								
ODS asociado	Indicador	Forma de cálculo	Valor 2017	Valor 2018	Valor jun 2019	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
ODS-16	Valoración de la sociedad sobre la transparencia de nuestra organización.	1-4	3,33	No aplica (medición bienal)	3,4	No aplica (medición bienal)	3,3	No aplica (medición bienal)
ODS-16	Valoración de la sociedad sobre la actuación ética de nuestra organización.	1-4	3,35	No aplica (medición bienal)	3,34	No aplica (medición bienal)	3,2	No aplica (medición bienal)
ODS-17	Nº de demandas judiciales por competencia desleal o contra la libre competencia. (G4-SO6)	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-17	Porcentaje de demandas judiciales por competencia	%	0	0	0	0	0	0



	desleal o contra la libre competencia con sentencia desfavorable para la entidad (G4-SO8)							
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. (G4-SO4)	%	-	90%	100%	100%	100%	100%
ODS-16	Casos de corrupción confirmados. (G4-SO5)	Nº	0	0	0	0	0	0
ODS-17	Nº de alianzas con los GIs	Nº	-	-	Medición en diciembre	En proceso	En proceso	En proceso



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.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

ACCIÓN LABORAL 2019

