

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

#### **GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL**

CIF:B09390105

C/Luis Braille nº:28, Bajo.

50013 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### **01 - Denominación de la organización**

GABINETE DE RECOLOCACIÓN INDUSTRIAL S.L

#### **02 - Dirección - CP - Población**

Calle Andrés Vicente 12-14, bajo. 50017 Zaragoza.,

#### **03 - Sector. Actividad**

Servicios.

Diseño y prestación de servicios de consultoría de recursos humanos especializada en programas de Outplacement, tanto individual como grupales, así como programas de recolocación y planes sociales.

Diseño y prestación de servicios de consultoría estratégica en gestión de proyectos especializada en licitaciones de gestión de subvenciones para planes de formación, planes de empleo, programas de recolocación, planes de comunicación y estudios de mercado.

Impartición de cursos de formación.

#### **04 - Año comienzo actividad.**

2001

#### **05 - Número de personas empleadas**

69

#### **06 - Persona contacto**

GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL

#### **07 - E-mail contacto**

coordinacionempleo.sc@e-gri.com

#### **08.- Página web**

www.e-gri.com

### GENERAL

## Tendencias Globales

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

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

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

### 1.1 Información adicional

Para GRI son temas importantes y por lo tanto periódicamente (cada tres años en circunstancias normales) analizamos el contexto de acuerdo a un análisis PEST (Político, Económico, Social y Tecnológico), hacemos un análisis interno de nuestra entidad y realizamos un DAFO, con su matriz de priorización y se obtienen los puntos clave de trabajo que junto con el análisis de los grupos de interés sirven para definir el Plan Estratégico, elaborar los Objetivos Estratégicos de los que se realiza seguimiento periódico a través de los indicadores establecidos en el Cuadro de Mando Integral.

En situaciones excepcionales como lo ocurrido en el año 2020, hemos realizado un nuevo análisis del contexto que nos ha servido para priorizar y activar algunos de los objetivos estratégicos ya elaborados pero han sido matizados y establecidas nuevas metas y se han activado en un espacio de tiempo mucho menor que el planificado inicialmente mediante el uso de metodologías ágiles. Este nuevo proceso de reflexión se ha realizado también en este año 2023 para poder corregir algunas de las posibles desviaciones en relación a la estrategia empresarial.

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

No

### 2.1. Información adicional

Es muy importante establecer Alianzas con otras entidades para poder asumir con éxito todos los cambios acaecidos a nivel global y estas alianzas estratégicas pueden llevarse a cabo con proveedores, competidores, socios, personal de la entidad y todos aquellos grupos de interés claves para la organización.

Anualmente se revisan las alianzas y se establecen las que merecen la pena mantener y se establecen otras nuevas si se considera necesario.

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

**3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Existe una planificación formal, pero no se incluyen aspectos sociales y/o ambientales de forma sistemática

### **3.1. Información adicional**

Sin respuesta

### **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

#### **4.1. Información adicional**

Estamos trabajando en temas de voluntariado y algunas de nuestras delegaciones colaboran con el banco de alimentos, recogida de juguetes en colaboración con Cáritas y Cruz Roja... además, nuestro personal técnico asesora a determinados grupos de personas usuarias desfavorecidas en colaboración con otras entidades y/o asociaciones.

GRI en todas sus Delegaciones tiene establecidos protocolos ambientales que hacen posible la disminución de los consumos, la reducción en la generación de residuos y la correcta gestión de los mismos de acuerdo a la categoría a la que perteneces (urbanos o asimilables, no peligrosos, peligrosos...).

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

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

#### **5.1. Información adicional**

GRI tiene identificados todos sus grupos de interés, cada grupo está dividido en subgrupos, se analizan las necesidades y expectativas de cada uno de estos subgrupos, las líneas de Visión y Objetivos Estratégicos relacionados, el interlocutor de cada uno de ellos con la entidad, el responsable de la empresa, los métodos de captación de necesidades y expectativas y la importancia que tiene para GRI cada uno de los grupos de interés.

En estos momentos nos encontramos revisando la actual estrategia para la definición de la nueva a principios del próximo año.

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan en cada uno de los casos de forma individualizada

#### **6.1. Información adicional**

GRI tiene establecidos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas cada uno de los subgrupos de interés identificados. Los mecanismos están adaptados a cada grupo y se pueden relacionar algunos como:

- Encuestas de satisfacción adaptadas a cada colectivo.

- Recogida y análisis de Quejas y reclamaciones.
- Reuniones periódicas o bien presenciales o virtuales.
- Puntuaciones obtenidas en las convocatorias o licitaciones.
- Normativa específica.
- Participación en ferias y otros eventos.
- Intercambio de información de interés y/o resultados de diversos indicadores.
- Estudios de mercado.

## **Gobierno de la organización**

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

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

#### **7.1. Información adicional**

La entidad tiene elaborado un código ético y de conducta a disposición de todo el personal interno y de todos los grupos de interés.

Además las personas responsables del personal trabajan en la elaboración del mismo, junto con la elaboración, revisión y actualización de las políticas de RRHH y son informadas periódicamente por la dirección de los posibles cambios, participando de los mismos.

### **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

#### **8.1. Información adicional**

Para que todas las personas de GRI conozcan las normas de actuación y la cultura de la empresa, al entrar a formar parte de la misma y con la firma del contrato se les entrega un manual de acogida y otro de buenas prácticas ambientales.

Además se les informa de todas las modificaciones periódicas que van ocurriendo, a través del correo electrónico.

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

Este año se ha elaborado un primer plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social

#### **9.1. Información adicional**

Gabinete de Recolocación Industrial cuenta con un Plan Rector de Responsabilidad Social 2019-2022. Este Plan ha sido desarrollado para definir y desarrollar la estrategia de sostenibilidad de GRI y hacer visible el impacto social que conllevan sus actuaciones. Para

su definición se han 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 las competencias clave pueden generar valor compartido en beneficio de la sociedad.
- Revisión del análisis de materialidad de los GIs.
- Revisión del Plan Estratégico teniendo en cuenta la dimensión económica, social y ambiental.

Junto con la elaboración del nuevo plan estratégico a principios del próximo año será revisado y aprobado también el nuevo Plan Director de Responsabilidad social para los próximos 3 años.

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

#### **10.1. Información adicional**

Hay establecidos una serie de objetivos alineados con los Objetivos Estratégicos y asociados a tres grupos de interés que son:

1. Las personas
2. Los clientes
3. La sociedad

Se han establecido una serie de indicadores para cada uno de estos grupos de interés y su seguimiento se hace a través del Cuadro de Mando Integral.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

#### **11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Sí, conocemos la satisfacción de clientes a través de una metodología y de forma periódica

##### **11.1. Información adicional**

Con todos los grupos de interés, entre los que se encuentran los clientes, GRI ha establecido una sistemática de evaluación de su satisfacción a través de unas encuestas de las que se recogen los resultados y se hace seguimiento periódico. Además, se realiza una comparación con los datos de los años anteriores para ver la tendencia.

GRI recoge los comentarios que sirven para seguir mejorando los servicios ofrecidos y se establecen reuniones periódicas con ellos en las que se les pregunta por el grado de satisfacción y se toma nota de las mejoras propuestas o de las nuevas necesidades surgidas.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y su implantación

##### **12.1. Información adicional**

Como se ha indicado en puntos anteriores, GRI dispone de diversos mecanismos de recogida de propuestas de mejora, entre los que podemos destacar:

- Encuestas específicas relacionadas con los servicios ofrecidos.
- Informes de seguimiento de los servicios prestados.
- Reuniones con los diferentes clientes.
- Quejas y reclamaciones recibidas.
- Reuniones con los clientes.
- Valoración de las memorias presentadas.

## **Innovación en los productos y servicios**

### **13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

#### **13.1. Información adicional**

En todos los servicios que se están ofertando por parte de GRI se ofrece una innovación basada en la dilatada experiencia de la entidad y en las nuevas formas de trabajo, nuevos productos desarrollados y en el estudio de necesidades detectadas entre los grupos de interés.

GRI ha desarrollado un proceso específico de innovación mediante el que se establece la sistemática de recogida de las ideas innovadoras del personal que trabaja en la entidad y se realiza, posteriormente, un análisis de las mismas para priorizar las más relevantes.

GRI, en estos momentos, se encuentra en un proceso de elaboración de una sistemática de trabajo para estandarizar este procedimiento y que sea interiorizado por la organización para que sea más eficaz y sencillo de llevarlo a cabo.

## **Calidad de los productos y servicios**

### **14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

#### **14.1. Información adicional**

Sin respuesta

### **15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Se ofrece un servicio postventa que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

#### **15.1. Información adicional**

El servicio postventa de GRI es el seguimiento que se hace de las personas usuarias que han participado en los programas para ver su mejora en la empleabilidad conseguida (si han encontrado un trabajo, si están activamente buscando un trabajo o mejorando sus capacidades a través de programas formativos, si la formación recibida les ha resultado útil...).

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información de las características del producto o servicio.

#### **16.1. Información adicional**

Todas las personas o entidades que reciben los servicios de GRI son asesoradas sobre el total de las características de los mismos así como de la financiación de los mismos (Servicio Público de Empleo, Fondo Social Europeo, Administración correspondiente,...).

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

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

#### **17.1. Información adicional**

Gabinete de Recolocación Industrial evalúa y analiza la satisfacción de las personas empleadas en la entidad a través de una encuesta de Clima Laboral.

A través de esta encuesta se recogen los datos de satisfacción de la plantilla y las necesidades y expectativas de las personas que la forman.

Se estudian los datos recogidos y se establecen mejoras que serán evaluadas en la encuesta del siguiente año y a través de las sugerencias del personal recogidas por del departamento de calidad.

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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

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

#### **18.1. Información adicional.**

En GRI se ha elaborado e implantado ya el II Plan de Igualdad 2022-2026 con las medidas asociadas a este nuevo Plan del que se hace seguimiento y medición del mismo, seguimiento periódico y anualmente se elabora un informe con el grado de consecución y seguimiento del mismo. Todo esto se ha conseguido a mediante la participación de la Comisión Negociadora que se constituyó en el mes de septiembre de 2021.

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

#### **19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su**

## **organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

Actualmente GRI tiene elaborado un Plan de RRHH desde el año 2015, que se revisa y actualiza periódicamente y está en mejora continua en línea con los resultados de las encuestas anuales de Clima Laboral.

Asociado a este plan de RRHH hay un plan de Conciliación que recoge las actuaciones que se llevan a cabo en la entidad y las mejoras que se han puesto en marcha en los últimos años como son la reducción del número de horas trabajadas sobre el convenio colectivo que aplica y la instauración de la jornada continua al menos dos días a la semana y en algunas épocas determinadas de vacaciones como puede ser el verano, la Navidad y algunas veces la Semana Santa (esto se calcula en función de las horas de trabajo de cada año y el cómputo total de los festivos anuales).

En este nuevo plan se incluyó medidas adicionales como la flexibilidad en determinados permisos como las salidas al médico, las estancias hospitalarias con familiares...

## **Formación y desarrollo profesional**

### **20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Cada responsable de departamento identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona

#### **20.1. Información adicional.**

Actualmente GRI elabora un Plan de Formación anual con la formación que se imparte durante ese año a todo el personal de la entidad.

Además, en cada departamento se analizan las necesidades de formación del personal que lo compone, haciendo una petición a RRHH. Individualmente, si cualquier persona por su trabajo necesita una formación específica lo notifica al departamento de RRHH.

Con toda esta información se elabora el plan definitivo de formación anual y al finalizar se evalúa la eficacia de la misma.

### **21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

Sin respuesta

#### **21.1. Información adicional.**

Sin respuesta

## **Seguridad y Salud**

### **22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**



Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva

#### **22.1. Información adicional.**

Sin respuesta

### **PROVEEDORES**

#### **Compras responsables**

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

En algunos casos, se tiene en cuenta la procedencia de los productos, y se ha considerado algún criterio ambiental para la compra de algún producto, bien o servicio.

#### **23.1. Información adicional.**

Sin respuesta

#### **Clasificación y evaluación de proveedores**

#### **24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

En la clasificación y evaluación de proveedores se tiene en cuenta el precio fundamentalmente y la calidad del servicio.

#### **24.1. Información adicional.**

Sin respuesta

### **SOCIAL**

#### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

#### **25.1. Información adicional.**

Desde GRI se colabora con algunas ONGs, fundaciones y entidades sociales en temas de formación para el empleo, orientación laboral y para la realización de prácticas no laborales. En ocasiones GRI ha colaborado en el banco de alimentos en algunas de las delegaciones, pero no de forma programada y estructurada.

#### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

### **26.1. Información adicional.**

Las iniciativas en las que participa GRI están unidas a la actividad de orientación para la inserción y formación para el empleo que forma parte de su actividad económica. Algunas veces también GRI ha colaborado con algunos sindicatos y con la administración pública en temas de orientación hacia las necesidades reales de algunos colectivos desfavorecidos.

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

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

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

### **27.1. Información adicional**

En determinadas épocas del año, como en Navidad se informa desde la dirección de la empresa a todos los trabajadores para participar en alguna rifa o colaborar con la lotería para hacer una recaudación que se entrega a alguna ONG como puede ser el Banco de Alimentos.

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

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

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

### **28.1. Información adicional**

Se realizan comunicaciones aisladas a través de nuestra página web, directamente a las personas trabajadoras o de algún medio de comunicación local .

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

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

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

### **29.1. Información adicional.**

En GRI está implantado y en funcionamiento un sistema de gestión medioambiental bajo la norma ISO 14001 desde el año 2016.

Por lo tanto está definida la política ambiental conocida por todo el personal de la entidad y

publicada en nuestra página web.

Además están establecidos unos procesos de trabajo y unas instrucciones a disposición de todas las personas trabajadoras. Estos procesos sirven para establecer la forma de trabajo de la entidad en todas las delegaciones.

Asociados a estos procesos y al plan estratégico se han elaborado unos indicadores con sus objetivos anuales y sus mediciones que sirven para hacer el seguimiento de los mismos y trabajar en la mejora continua.

GRI tiene definida una evaluación de aspectos ambientales y se ha realizado la misma en todas las delegaciones de la entidad.

## **Compromiso frente al cambio climático**

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

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

#### **30.1. Información adicional.**

GRI tiene publicada en la web una comunicación ambiental relacionada con los aspectos ambientales de la organización a disposición de todos sus grupos de interés.

## **Economía circular**

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

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

#### **31.1. Información adicional**

Sin respuesta

## **Comunicación ambiental**

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

#### **32.1. Información adicional**

Todas las actuaciones en materia medioambiental, que se ponen en marcha son comunicadas a las personas trabajadoras a través del correo electrónico desde el departamento de calidad y medioambiente, se comunican los objetivos medioambientales, la forma de trabajar sobre ellos, las actuaciones a llevar a cabo por todo el personal para su consecución y los protocolos de buenas prácticas ambientales. Además de forma periódica se recuerda a todo el personal estas normas básicas de trabajo.

Al resto de grupos de interés se les informa a través de la página web.

Con los proveedores más representativos y que tienen más influencia en las actuaciones medioambientales de GRI, se firma un protocolo de actuación medioambiental por el que se comprometen a cumplir una serie de requisitos medioambientales.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

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

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

### **Valoración Global**

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

6

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

La forma de trabajo de toda la organización es la misma en todas las delegaciones y está dirigida, gestionada y coordinada desde Servicios Centrales al igual que la imagen corporativa que es homogénea en todas las delegaciones a nivel nacional y se está mejorando constantemente en las nuevas oficinas que se van abriendo.

**36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Seguir trabajando en las tres patas que conforman la Responsabilidad Social Empresarial para ir implantándolo en toda la organización.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los**

**que más impacta?**

Si

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

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.