



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos**

# **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las empresas de Palencia**

Trabajo fin de estudio presentado por:	ELENA PRUDENCIA HERRERO HERRERO
Tipo de trabajo:	Trabajo Fin de Grado
Tutor/a:	MIGUEL LAMOCA
Fecha convocatoria:	JUNIO 2023

## RESUMEN

Las empresas pueden aprovechar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para fortalecer su Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y mejorar su estrategia empresarial, incluyendo los Recursos Humanos. Esto implica promover la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión desde la fase de selección, ofrecer programas de formación y capacitación, garantizar el bienestar y la salud de los empleados, y brindar una transición adecuada en la fase de desvinculación. Implementar estas medidas generará impactos positivos en la sociedad y el medio ambiente, mejorará la reputación de la empresa y atraerá y retendrá talento

**Palabras clave:** Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Responsabilidad Social Corporativa (RSC), estrategia empresarial, Recursos Humanos, igualdad de oportunidades, diversidad, Inclusión, formación y capacitación, bienestar, salud, vida del empleado, impacto social y ambiental, reputación, talento.

## ABSTRACT

Companies can leverage the Sustainable Development Goals (SDGs) to strengthen their Corporate Social Responsibility (CSR) and enhance their business strategy, including Human Resources. This involves promoting equal opportunities, diversity and inclusion from the selection phase, offering training and development programs, ensuring the wellbeing and health of employees, and providing an adequate transition in the disengagement phase. Implementing these measures will generate positive impacts on society and the environment, improve the company's reputation, and attract and retain talent.

**Keywords:** Agenda 2030, Sustainable Development Goals (SDGs), Corporate Social Responsibility (CSR), business strategy, Human Resources, equal opportunities, diversity, inclusion, training and development, wellbeing, health, employee life cycle, social and environmental impact, reputation, talent.

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO 1: AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)</b> .....	5
<b>1.1 LOS ODS DE LA AGENDA 2030</b> .....	5
<b>1.2. INTEGRACION DE LOS ODS DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL</b> .....	12
<b>1.3. BENEFICIOS DE IMPLANTAR LOS ODS EN LA EMPRESA</b> .....	15
<b>CAPÍTULO 2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b> .....	16
<b>2.1 CONCEPTO DE LAS RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL</b> .....	16
<b>2.2. INTEGRACION DE LA RSE EN LA EMPRESA</b> .....	17
<b>2.3 BENIFICIOS DE LA RSE</b> .....	18
<b>CAPÍTULO 3.LOS ODS EN EL AMBITO DE RECURSOS HUMANOS</b> .....	20
<b>3.1 LAS FASES DEL CICLO DE LA VIDA DE UN EMPLEADO</b> .....	20
<b>3.2. CICLO DE LA VIDA DEL EMPLEADO Y ODS</b> .....	22
<b>CAPÍTULO 4: BUENAS PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN DIVERSAS EMPRESAS PALENTINAS</b> .....	31
<b>4.1 GALLETAS GULLÓN, S.A</b> .....	31
<b>4.2 PRODUCTOS SOLUBLES, S.A. (PROSOL)</b> .....	35
<b>4.3 ANASILIS DE EMPRESAS ENCUESTADAS</b> .....	38
<b>5. CONCLUSIÓN</b> .....	58
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b> .....	60

## Índice de Tablas

Tabla 1: ODS1: Fin de Pobreza .....	5
Tabla 2: ODS2: Hambre Cero .....	5
Tabla 3: ODS3: Salud y Bienestar .....	6
Tabla 4: ODS4: Educación de calidad.....	6
Tabla 5 ODS5: Igualdad de Género.....	7
Tabla 6: ODS6: Agua Limpia y Saneamiento.....	7
Tabla 7: ODS7: Energía Asequible y No Contaminante .....	7
Tabla 8: ODS8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico .....	8
Tabla 9: ODS9: Industria, Innovación e Infraestructura.....	8
Tabla 10: ODS10: Reducción de Desigualdades .....	9
Tabla 11: ODS11: Ciudades y Comunidades Sostenibles.....	9
Tabla 12: ODS12: Producción y Consumos Responsables .....	10
Tabla 13: ODS13: Acción por el Clima .....	10
Tabla 14: ODS14: Vida Submarina .....	10
Tabla 15: ODS15: Vida y Ecosistemas Terrestres .....	11
Tabla 16: ODS16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.....	11
<i>Tabla 17: ODS17: Alianzas para lograr objetivos .....</i>	<i>12</i>
Tabla 18: ODS en Recursos Humanos.....	22
Tabla 19: Contribución de la Gestión de personas a los Objetivos de desarrollo Sostenible, elaborado por la consultoría PWC para la ODS 3.....	23
Tabla 20: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo sostenible, elaborado por la consultoría PwC para el ODS 4.....	24
Tabla 21: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultoría PwC para la ODS 5.....	25
Tabla 22: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible elaborado por la consultoría PwC para la ODS 8.....	27
Tabla 23: Contribución de la gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible elaborado por la consultoría PwC para la ODS 10.....	28
Tabla 24: Contribución de la Gestión de Personas a los Objtivos de Desarrollo sostenible, elaborado por la consultoría PwC para la ODS 13.....	29
Tabla 25: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo sostenible, elaborado por la consultoría PWC para la ODS 17.....	30
Tabla 26: Datos de Galletas Gullón.....	31
Tabla 27: Datos de productos Solubles, S.A. ....	35
Tabla 28: Encuesta cumplimentada.....	47
Tabla 29: Datos de Tuero medioambiental, S.L. ....	48
Tabla 30: Datos de Europraline (La Trapa).....	51
Tabla 31: Datos de Icon Multimedia.....	54

## INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad, la responsabilidad social y la Agenda 2030 se complementan entre sí para abordar los desafíos sociales y ambientales a los que se enfrentan las empresas y la sociedad en general. Integrar estas prácticas en la estrategia de negocio puede ayudar a las empresas a lograr el éxito económico a largo plazo mientras contribuyen a un futuro más sostenible y justo.

En el primer capítulo, se abordará la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Aquí se explicará qué es la Agenda 2030 y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas. Además, se hablará sobre la importancia de los ODS para las empresas y cómo la integración de los mismos en la estrategia empresarial puede ser beneficiosa tanto para la empresa como para la sociedad en general.

En el segundo capítulo, se tratará el tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Se explicará qué es la RSE y cómo se integra en la empresa.

En el tercer capítulo, se abordará el tema de los ODS en el ámbito de los recursos humanos. Se hablará sobre los ciclos de vida de un empleado y cómo se relacionan con los ODS. Además, se explicará cómo se puede aplicar.

Por último, en el cuarto capítulo, se presentarán algunas buenas prácticas en la implementación de los ODS en diversas empresas palentinas. Aquí se mostrarán ejemplos concretos de cómo diferentes empresas han integrado los ODS en su estrategia empresarial y cómo han obtenido beneficios tanto económicos como sociales y medioambientales. La presente investigación se enfocará en analizar cómo Gullón y Prosol han implementado los ODS en su estrategia de gestión de recursos humanos, y cómo esto ha impactado su desempeño empresarial y su contribución al desarrollo sostenible. También analizaremos los resultados de las encuestas cumplimentadas por varias empresas palentinas (Tuero, Europralin e Icon Multimedia)

La integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la gestión de recursos humanos se ha convertido en un tema crucial para las empresas, ya que pueden mejorar tanto su desempeño empresarial como su contribución al bienestar social y ambiental. Los ODS establecidos por las Naciones Unidas en la Agenda 2030 son una hoja de ruta global para alcanzar un futuro más sostenible e igualitario para todos. La gestión de recursos humanos puede contribuir significativamente al logro de estos objetivos mediante la adopción de prácticas laborales sostenibles y éticas que promuevan la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y la seguridad y salud en el trabajo. Además, la integración de los ODS y la RSE en la gestión de recursos humanos puede mejorar la reputación y la legitimidad de la empresa, aumentando su capacidad para atraer y retener talentos.

## CAPÍTULO 1: AGENDA 2030 Y LAS ODS

### 1.1 LAS ODS DE LA AGENDA 2030

La Agenda 2030 es un plan de acción global adoptado por las Naciones Unidas en septiembre 2015 que establece un conjunto de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y 169 metas que exigen una acción colectiva y colaboración urgente en el ámbito económico, social y ambiental. En la Agenda 2030 se abordan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en un amplio abanico de temas.

La Agenda 2030 busca alcanzar estos objetivos para el año 2030, lo cual requiere un esfuerzo conjunto y coordinado a nivel nacional e internacional para hacer frente a estos desafíos cruciales que afectan a nuestro mundo.

ODS1: FIN DE POBREZA	
	1.1: Erradicación de la pobreza extrema
	1.2: Reducción de la pobreza relativa en todas sus dimensiones
	1.3 Implantación de sistemas de protección social.
	1.4: Garantía de acceso a servicios básicos y recursos financieros.
	1.5: Resiliencia a desastres ambientales, económicos y sociales.
	1.A: Fomentar la resiliencia a los desastres ambientales, económicos y sociales.
	1.B: Creación de marcos normativos para erradicar la pobreza.

Tabla 1: ODS1: Fin de Pobreza

ODS2: HAMBRE CERO	
	2.1: Poner fin al hambre
	2.2: Poner fin a otras las formas de mala nutrición
	2.3: Duplicación de productividad e ingresos agrícolas a pequeña escala
	2.4 Prácticas agrícolas sostenibles y resilientes
	2.5: Mantenimiento de la diversidad genética de las semillas
	2.A: Aumento de la inversión en agricultura
	2.B: Estabilidad mercados agropecuarios mundiales
	2.C: Control de la volatilidad de precios de los alimentos

Tabla 2: ODS2: Hambre Cero

ODS3: SALUD Y BIENESTAR	3.1: Reducción de la tasa de mortalidad materna
	3.2: Eliminar la mortalidad infantil
	3.3: Poner fin a las enfermedades transmisibles
	1.: Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental
	3.5: Prevención y tratamiento de abusos de drogas y alcohol
	3.6: Reducción de accidentes de tráfico
	3.7: Garantía de acceso a la salud sexual y reproductiva y a la planificación familiar
	3.8: Lograr la cobertura universal y acceso a medicamentos
	3.9: Reducción de muertes por contaminación química y polución
	3.A: Control del tabaco
	3.B: Apoyo a la I+D de vacunas y medicamentos esenciales
	3.C: Aumento de financiación del sistema sanitario
	3.D: Refuerzo en la gestión de riesgos sanitarios

Tabla 3: ODS3: Salud y Bienestar

ODS4: EDUCACIÓN DE CALIDAD	4.1: Asegurar la calidad de la educación primaria y secundaria
	4.2: Asegurar el acceso y calidad de educación Preescolar
	4.3: Asegurara el acceso igualitario a la formación superior
	4.4: Aumento de las competencias para acceder al empleo
	3.5: Prevención y tratamiento de abusos de drogas y alcohol
	4.5: Eliminación Disparidad de género y colectivos vulnerables
	4.6: Asegurar la alfabetización y conocimiento de aritmética
	4.7: Fomentar la educación Global para el desarrollo sostenible
	4.A: Mejora de instalaciones educativas inclusivas y seguras
	4.B: Aumento de becas para enseñanza superior
	4.C: Mejorar la cualificación de los docentes

Tabla 4: ODS4: Educación de calidad

ODS5: IGUALDAD DE GÉNERO	
	5.1: Poner fin a la discriminación
	5.2: Eliminar todas las formas de violencia de género
	5.3: Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina
	4.4: Aumento de las competencias para acceder al empleo
	5.4: Reconocer el trabajo de cuidados y domestico
	5.5: Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades
	5.6: Asegurar el acceso salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos
	5.A: Asegurar la igualdad de derechos a los recursos económicos
	5.B: Mejorar el uso de tecnología y TIC
	5.C: Aprobar políticas y leyes de igualdad y empoderamiento

Tabla 5 ODS5: Igualdad de Género

ODS6: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	
	6.1: Lograr el acceso a agua potable
	6.2: Lograr el acceso a servicios de saneamiento e higiene
	6.3: Mejorar la calidad de agua. Reducir la contaminación y aguas residuales
	6.4: Aumentar el uso eficiente de recursos híbridos (extracción de agua dulce)
	6.5: Implementar la gestión integral de recursos híbridos
	6.6: Protección de los ecosistemas relacionados con agua
	6.A: Fomentar la creación de capacidades de gestión
	6.B: Apoyar la participación de las comunidades locales

Tabla 6: ODS6: Agua Limpia y Saneamiento

ODS7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	
	7.1: Garantizar acceso universal a energía
	7.2: Aumento de las energías renovables
	7.3: Duplicar la tasa de eficiencia energética
	7.A: Aumento de la investigación e inversión en energías limpias
7.B: Ampliar la infraestructura y tecnología en países en desarrollo	

Tabla 7: ODS7: Energía Asequible y No Contaminante

ODS8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	8.1: Mantenimiento del crecimiento económico
	8.2: Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación
	8.3: Fomento de la pequeña y media empresa
	8.4: Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso
	8.5: Lograr el pleno empleo y trabajo decente
	8.6: Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios
	8.7: Erradicación de la esclavitud, trata y trabajo infantil
	8.8: Protección de los derechos laborales y trabajo seguro
	8.9: Promoción el turismo sostenible
	8.10: Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones financieras
	8.A: Aumento ayuda para comercio en países en desarrollo
	8.B Desarrollo de la estrategia mundial para empleo juvenil

Tabla 8: ODS8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

ODS9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	9.1: Desarrollo de la infraestructura sostenible
	9.2: Promoción de industria inclusiva y sostenible
	9.3: Aumento del acceso PYMES a servicios financieros y cadenas de valor
	9.4: Modernización de la infraestructura, tecnología limpia
	9.5: Aumento de la investigación científica, capacidad tecnológica
	9.A: Apoyo a infraestructuras sostenibles y resilientes
	9.B: Desarrollo de la tecnología, investigación e innovación
	9.C: Aumento del acceso a TIC e internet

Tabla 9: ODS9: Industria, Innovación e Infraestructura

ODS 10. REDUCCION DE DESIGUALDADES	10.1: Crecimiento de ingreso del 40% población pobre
	10.2: Promoción de la inclusión social, económica y política.
	10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades
	10.4: Adopción de políticas fiscales, salariales y de protección social
	10.5: mejorar la regulación de los mercados financieros mundiales
	10.6: Participación de países en desarrollo en IFIs y OOI
	10.7: Facilitar la migración y políticas migratorias ordenadas
	10.A: Aplicación del principio del trato especial y referenciado (OMC)
	10.B: Fomento de corrientes financieras para países en desarrollo
	10.C: Reducción de costes de Remesas

Tabla 10: ODS10: Reducción de Desigualdades

ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	11.1: Asegurar el acceso a la vivienda
	11.2: Proporcionar el acceso a transporte público
	11.3: Aumento de la urbanización inclusiva y sostenible
	11.4: Protección del patrimonio cultural y natural
	11.5: Reducción del número de muertes por desastres y reducción de vulnerabilidad
	11.6: Reducción del impacto ambiental en ciudades
	11.7: Proporcionar el acceso a zonas verdes y espacios públicos seguros
	11.A Apoyo a vínculos zonas urbanas, periurbanas y rurales
	11.B: Aumento de la reducción de riesgos de desastres en ciudades
	11.C: Apoyo a la construcción de edificios sostenibles y resilientes en PMAS

Tabla 11: ODS11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

<b>ODS 12: PRODUCCION Y CONSUMOS RESPONSABLES</b>	12.1: Aplicación marco de consumo y producción sostenibles
	12.2: Lograr el uso eficiente de recursos naturales
	12.3: Reducción del desperdicio de alimentos
	12.4: Gestión de deshechos y productos químicos
	12.5: Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos
	12.6: Adopción de prácticas sostenibles en empresas
	12.7: Adquisiciones publicas sostenibles
	12.8: Asegurar la educación para el desarrollo sostenible
	12.A: Fortalecimiento de ciencia y tecnología para sostenibilidad
	12.B. Lograr turismo sostenible
	12.C: Regulación de subsidios a combustibles fósiles

Tabla 12: ODS12: Producción y Consumos Responsables

<b>ODS 13: ACCION POR EL CLIMA</b>	13.1 Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación
	13.2: Incorporación del cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales
	13.3: Mejora de la Educación y sensibilización medioambiental
	13.A: Movilización de recursos económicos
	13.B: Gestión cambio climático en los países menos avanzados

Tabla 13: ODS13: Acción por el Clima

<b>ODS14: VIDA SUBMARINA</b>	14.1: Prevención y reducción de la contaminación marina
	14.2: Gestión ecosistemas marinos y costeros
	14.3: Minimización de la acidificación de océanos
	14.4: Regulación de la explotación pesquera sostenible
	14.5: Conservación zonas costeras y marinas
	14.6: Combatir la pesca ilegal y excesiva
	14.7: Aumento de los beneficios económicos de la pesca sostenible
	14.A: Apoyo a la investigación y tecnología marina
	14.B: Fomento de la pesca a pequeña escala y artesanal
	14.C: Aplicación Convención de NNUU sobre el Derecho del Mar

Tabla 14: ODS14: Vida Submarina

ODS 15. VIDA Y ECOSISTEMAS TERRESTRES	15.1. Asegurar la conservación y uso sostenible de los ecosistemas
	15.2: Gestión sostenible de los bosques
	15.3: Lucha contra la desertificación
	15.4: Asegurara la conservación de ecosistemas montañosos.
	15.5: Medidas contar la degradación y pérdida de biodiversidad
	15.6: Acceso y su adecuado de los recursos genéticos
	15.7: Combatir la caza furtiva y especies protegidas
	15.8: Prevención de especies invasoras
	15.9: Integración de planes sensibles a medioambientales
	15.A: Movilización y aumento de los recursos financieros
	15.B: Aumento de los recursos para gestión forestal
	15.C: Apoyar la lucha contra la caza furtiva

Tabla 15: ODS15: Vida y Ecosistemas Terrestres

ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS	15.1. Asegurar la conservación y uso sostenible de los ecosistemas
	15.2: Gestión sostenible de los bosques
	15.3: Lucha contra la desertificación
	15.4: Asegurara la conservación de ecosistemas montañosos.
	15.5: Medidas contar la degradación y pérdida de biodiversidad
	15.6: Acceso y su adecuado de los recursos genéticos
	15.7: Combatir la caza furtiva y especies protegidas
	15.8: Prevención de especies invasoras
	15.9: Integración de planes sensibles a medioambientales
	15.A: Movilización y aumento de los recursos financieros
	15.B: Aumento de los recursos para gestión forestal
	15.C: Apoyar la lucha contra la caza furtiva

Tabla 16: ODS16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS	17.1: Movilización de recursos domésticos para recaudación fiscal
	17.2: Cumplimiento del 0,7% AOD
	17.3: Movilización de los recursos financieros adicionales
	17.4. Reestructuración de la Deuda
	17.5: Promoción de inversiones en países menos adelantados
	17.6: mejora del traspaso de tecnología
	17.7: Promoción de tecnologías ecológicamente racionales
	17.8: Creación de banco de tecnología
	17.9: Refuerzo de capacidades de implementación ODS
	17.10: Promoción de comercio multilateral universal
	17.11: Aumento de las exportaciones de países en desarrollo
	17.12: Acceso a mercado para países en desarrollo
	17.13: Aumento de la estabilidad macroeconómica mundial
	17.14: mejora de la coherencia de políticas
	17.15: Respeto de la Soberanía nacional
	17.16: mejorar la Alianza Mundial para el desarrollo sostenible
	17.17: Fomento de alianzas público-privadas
	17.18: Creación de capacidad estadística
	17.19: promoción de indicadores que vayan más allá del PIB

Tabla 17: ODS17: Alianzas para lograr objetivos

## 1.2. INTEGRACION DE LOS ODS DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

Implantar los ODS no es una tarea fácil que pueda ser abordada únicamente por el gobierno o las organizaciones sin ánimo de lucro. La participación de las empresas es crucial para alcanzar estos objetivos si adoptan prácticas sostenibles en sus operaciones y la colaboración de otras empresas y organizaciones.

Las empresas influyen en la sociedad y en el medio ambiente a través de sus decisiones y acciones, por ejemplo, al hacer una gestión de residuos, al reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, promover la diversidad e inclusión en sus equipos de trabajo, ...

Además, la colaboración y el trabajo conjunto entre empresas y organizaciones pueden generar soluciones innovadoras para abordar desafíos urgentes de nuestra sociedad. Las empresas pueden compartir conocimientos, tecnologías y recursos para enfrentar problemas como el cambio climático

Los ODS son como una especie de mapa que ayuda a las empresas a saber si su trabajo está haciendo un bien a la sociedad en temas de medio ambiente, la economía y la sociedad. Cuando una empresa logra cumplir con estos objetivos, mejora su reputación y fortalece sus relaciones con la comunidad.

### **OBJETIVO 1: FIN DE POBREZA.**

Las empresas pueden adaptar su modelo de negocio para trabajar con personas en zonas menos favorecidas, incluyendo pequeños productores en su cadena de suministro y participando en iniciativas de responsabilidad social y voluntariado.

### **OBJETIVO 2: HAMBRE CERO.**

Es importante que las personas tengan acceso a alimentos seguros y nutritivos. En caso de desastres naturales algunas empresas colaboran proporcionando comida a las comunidades afectadas.

### **OBJETIVO 3: SALUD Y BIENESTAR**

Las empresas pueden ayudar a promover un estilo de vida saludable y seguro para sus empleados, como cumplir con las regulaciones en cuanto a la seguridad laboral y lanzar campañas de promoción de deporte y salud. Esto no solo beneficia a los empleados, sino que también aumenta la productividad, la satisfacción de la plantilla y la imagen positiva de la marca.

### **OBJETIVO 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD.**

Si se pretende que los empleados tengan una buena formación para mejorar su trabajo y aumentar su productividad, se debe implantar medidas que les permitan recibir información y fomentar su liderazgo y reputación.

### **OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GENERO.**

Las empresas tienen gran poder para lograr la igualdad de género. Pueden tomar medidas como ofrecer horarios flexibles y reducir la brecha salarial para mujeres talentosas.

### **OBJETIVO 6: AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO**

Es importante medir la huella de carbono y optimizar el uso del agua para reducir el impacto ambiental. Las empresas pueden asociarse con proveedores locales y cambiar sus procesos de producción.

### **OBJETIVO 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE.**

Es vital adoptar tecnologías renovables como paneles solares y turbinas eólicas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Las empresas deben invertir en tecnologías renovables y reducir la huella de carbono.

### **OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.**

Crear puestos de calidad, estimulando la economía y respetando el medio ambiente. Es importante enfocarse en programas que estimulen el aprendizaje permanente (programas de contratación de estudiantes y jóvenes para activar su experiencia laboral, programas de capacitación y búsqueda de empleo) y el talento emprendedor (a través de premios y concursos).

### **OBJETIVO 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA**

El objetivo es mejorar la infraestructura física y digital para hacer los productos y servicios más accesibles, transparentes y rentables, lo que puede crear más empleos, mejorar la capacidad productiva y reducir la huella de carbono.

### **OBJETIVO 10: REDUCIR AL DEDIGUALDAD EN Y ENTRE PAISES.**

Programas de inserción laboral que fomenten la diversidad en el trabajo (capacidades diferentes, edad, género, orientación sexual,)

### **OBJETIVO 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES**

Las empresas deben desarrollar proyectos que contribuyan a una mejor habilidad como el desarrollo de Planes de Movilidad para empleados,

### **OBJETIVO 12: OBJETIVO PRODUCCION Y CONSUMO RESPONSABLE.**

Buscar crecer sin agotar los recursos naturales ni humanos, por ejemplo, evaluando el ciclo de la vida de los productos o servicios. Es importante minimizar las emisiones en la producción y fomentar la economía circular en los procesos.

### **OBJETIVO 13: ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMATICO Y SUS EFECTOS**

Se reducen los gases de efecto invernadero al utilizar nuevas tecnologías. Las empresas españolas han comenzado a contemplar proyectos y planes de economía circular y a incentivar la movilidad sostenible a través de Planes con acciones específicas.

### **OBJETIVO 14: CONSERVAR Y UTILIZAR LOS OCEANOS DE MANERA SOSTENIBLE**

Este objetivo se enfoca en proteger nuestros océanos, mares y biodiversidad marina. Poco a poco, estamos tomando conciencia de que los utensilios de plásticos son dañinos para el océano. La creciente demanda de productos amigables con el medio ambiente está impulsando a las empresas a ser más sostenibles. Además, se utilizan residuos como recursos y se está empleando nuevos productos a partir de ellos.

### **OBJETIVO 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES**

Implantar prácticas adecuadas de reciclaje reduce significativamente los vertidos y mejora la vida de la tierra. Los programas de concienciación promueven la protección, restauración y uso sostenible de los ecosistemas terrestres, el manejo sostenible de los bosques y la lucha contra la desertización.

### **OBJETIVO 16: PROMOVER SOCIEDADES JUSTAS**

La globalización ha aumentado la complejidad de nuestras cadenas de suministro y la seguridad en el lugar de trabajo puede variar según la cultura. La transparencia y la ética de las empresas son cada vez más importantes ya que los valores corporativos son valorados por los consumidores. Compartir información y elevar los estándares exigidos a los proveedores ayuda a construir empresas más sólidas comprometidas con el desarrollo sostenible.

### **OBJETIVO 17: ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS**

Es necesario cooperar y formar alianzas para lograr los objetivos. Las empresas pueden colaborar con otras del mismo sector para resolver un problema común o participar en eventos donde comparten sus mejores prácticas en relación a los ODS.

### 1.3. BENEFICIOS DE IMPLANTAR LOS ODS EN LA EMPRESA

La aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en una empresa puede proporcionar múltiples beneficios.

Se mejora la reputación y la imagen corporativa de la empresa al desarrollar los ODS y hace que la gente confíe más en ella y los empleados se sienten más contentos y leales. Una empresa que aplique los ODS es una empresa referente y esta distinción le ayuda a posicionarse en el sector y repercute en su mayor capacidad para atraer talento a su empresa.

Cuando una empresa usa energías renovables y gestiona bien sus residuos puede reducir sus costes de producción. Esto hace que la empresa sea más rentable y eficiente. Es importante destacar que invertir en responsabilidad social y sostenida puede tener beneficios económicos ya que puede reducir los impuestos que la empresa tiene que pagar.

Al preocuparse por crear un ambiente saludable los empleados también lo perciben, se motivan más y trabajan mejor ya que las personas que se sienten vinculadas a la empresa se comprometen más con su trabajo y son más productivos. La empresa puede mejorar el clima laboral si utilizan la conciliación y el bienestar en sus empleados logrando un equipo más motivado y productivo.

Aplicando los ODS la empresa puede encontrar nuevas oportunidades de negocio en mercados que están en crecimiento y que se enfocan en ser sostenibles. Esto le permite competir en mercados internacionales. Es una forma de crecer la empresa y hacerla más exitosa.

Seguir los ODS es una forma de asegurarse que la empresa cumple con las leyes en relación a sostenibilidad mejorando la transparencia de la empresa.



## CAPÍTULO 2. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

### 2.1 CONCEPTO DE LAS RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el compromiso voluntario de las empresas para actuar de manera ética y responsable con la sociedad y el medio ambiente. Esto va más allá de cumplir con las leyes y regulaciones, e implica que las empresas deben ser conscientes del impacto que tienen en la sociedad y el medio ambiente.

La responsabilidad social empresarial (RSE) tiene sus raíces en los orígenes de la sociedad y el Estado. Desde los tiempos de Aristóteles, se ha reconocido la importancia del carácter social del hombre y la necesidad de vivir en comunidad. A lo largo del tiempo, la RSE ha evolucionado, pasando de ser una simple filantropía o caridad, a ser considerada como una estrategia empresarial integral y sostenible.

En la década de 1950 y 1960, las empresas comenzaron a asumir su responsabilidad social a través de la filantropía y las donaciones a causas benéficas. A partir de los años 70, la responsabilidad social se expandió a cuestiones de derechos humanos y laborales, incluyendo la igualdad de género y la seguridad en el trabajo.

En la década de 1980, la responsabilidad social se centró en el impacto ambiental y la sostenibilidad. Y en los años 90, se extendió a la ética empresarial y el gobierno corporativo.

Hoy en día, la RSE se considera una parte integral de la estrategia empresarial y se enfoca en la creación de valor compartido para todas las partes interesadas, incluyendo a los empleados, los clientes, los proveedores, la comunidad y el medio ambiente. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 han dado un impulso adicional a la responsabilidad social, instando a las empresas a comprometerse con la sostenibilidad y contribuir a la consecución de los objetivos globales.

La RSE puede abarcar temas como la ética empresarial, los derechos humanos, la protección del medio ambiente, la diversidad e inclusión, el bienestar de los empleados, el desarrollo comunitario, la innovación sostenible, la transparencia y la rendición de cuentas, entre otros aspectos. Esto significa que la empresa no solo quiere ganar dinero, sino que también quiere cuidar a las personas y al medio ambiente.

La RSE es importante porque las empresas deben ser conscientes de cómo afectan a la sociedad y al medio ambiente, y deben esforzarse por causar el menor daño posible y aportar cosas buenas. Además, las expectativas de la sociedad y los consumidores están cambiando y cada vez hay más conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad y la responsabilidad social.

De acuerdo con Kliksberg (2016), una empresa responsable es aquella que se orienta a cumplir con políticas de personal que respeten los derechos de sus empleados, favorezcan su desarrollo, practiquen la transparencia y el buen gobierno corporativo, ofrezcan un juego transparente con sus clientes, protejan el medio ambiente, se integren a temas sociales de gran envergadura y no practiquen un doble código ético. Para lograr esto, Ojeda (2008) señala que las compañías deben implementar estrategias acordes con esta visión y llevar a cabo acciones que contribuyan al bienestar de todos los actores involucrados en una relación de valor compartido. En este sentido,

la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una tarea que debe ser realizada por la empresa, pero siempre teniendo en cuenta a las personas que están dentro de ella, comenzando por los empleados. La RSC debe aplicarse de abajo hacia arriba, empezando por el área de recursos humanos, ya que es quien gestiona el recurso básico de toda la empresa (los empleados) y, por lo tanto, está obligado a ser el catalizador de dicha política.

La responsabilidad social empresarial tiene dos dimensiones: una interna y otra externa.

1. **La dimensión interna:** Las áreas clave son la gestión de recursos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, la adaptación al cambio y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales.
2. **La dimensión externa:** La responsabilidad social empresarial abarca no solo a los trabajadores y accionistas de las empresas, sino también a una amplia gama de partes interesadas, como las comunidades locales, socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG que defienden los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente. En un mundo caracterizado por inversiones multinacionales y cadenas de producción globalizadas, es fundamental que las empresas asuman su responsabilidad social no solo a nivel europeo, sino también más allá de las fronteras del continente.

## 2.2. INTEGRACION DE LA RSE EN LA EMPRESA

Las empresas que adoptan la RSE asumen de manera voluntaria la responsabilidad de integrar las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones y relaciones con otros actores. Esto significa que la RSE implica una gestión consciente y responsable de la empresa en términos de cómo afecta a la sociedad y al medio ambiente, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en general.

Para integrar la RSE en nuestra empresa en la gestión de recursos humanos, es fundamental seguir los siguientes pasos:

1. **Definir nuestra visión y valores en torno a la RSE:** Es importante establecer una visión clara y definir nuestros valores en relación con la RSE, que reflejen nuestro compromiso con la sostenibilidad, la equidad y el bienestar de todos los involucrados. Estos valores deben ser comunicados a todos los miembros de la empresa y servir como base para todas las decisiones y acciones relacionadas con la RSE.
2. **Identificar las áreas clave de impacto y los grupos de interés relacionados:** Es esencial evaluar nuestro impacto en las áreas sociales, ambientales y económicas, y determinar cuáles son las áreas clave en las que podemos contribuir de manera significativa. Además, debemos identificar a los grupos de interés relevantes, como empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y medio ambiente, y comprender sus necesidades y expectativas en relación con la RSE.
3. **Establecer objetivos y metas específicas en función de las áreas de impacto identificadas:** En función de las áreas de impacto y las expectativas de los grupos de interés, debemos establecer objetivos y metas específicas, medibles, alcanzables,

relevantes y temporales (SMART) en materia de RSE. Estos objetivos y metas deben estar alineados con nuestra visión y valores y ser comunicados a todos los interesados.

4. **Diseñar e implementar políticas y prácticas que promuevan la RSE en todas las áreas de la empresa:** Para lograr los objetivos y metas establecidos, debemos desarrollar e implementar políticas y prácticas que promuevan la RSE en todas las áreas de nuestra actividad, desde la cadena de suministro hasta la gestión de los recursos humanos y las operaciones internas. Esto puede incluir la creación de códigos de conducta, la implementación de programas de formación y concienciación, y la promoción de prácticas sostenibles y éticas en todos los niveles de la organización.
5. **Monitorear y medir el desempeño en relación con los objetivos y metas de RSE:** Es esencial establecer indicadores de desempeño clave (KPI) para monitorear y medir nuestro progreso en relación con los objetivos y metas de RSE. El seguimiento y la medición del desempeño permiten identificar áreas de mejora y ajustar nuestras estrategias y acciones según sea necesario.
6. **Comunicar y reportar los resultados y progresos en materia de RSE a los grupos de interés y al público en general:** La transparencia y la comunicación son fundamentales para mantener la confianza y el apoyo de los grupos de interés. Debemos comunicar regularmente nuestros resultados y avances en materia de RSE a través de informes de sostenibilidad, presentaciones a los inversores, comunicados de prensa y otros medios de comunicación.
7. **Fomentar una cultura de mejora continua y aprendizaje en relación con la RSE:** Es importante promover una cultura de mejora continua y aprendizaje en relación con la RSE, en la que todos los empleados participen activamente en la implementación de las políticas y prácticas de RSE.

En el ámbito de los RRHH, la RSE se relaciona con los ODS de diversas maneras. Por ejemplo, la promoción de la igualdad de género (ODS 5) y el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8) pueden ser objetivos de la gestión de RRHH. Una empresa que implementa prácticas de contratación justas y equitativas brinda oportunidades de desarrollo y capacitación para sus empleados, y ofrece un ambiente de trabajo seguro y saludable, está contribuyendo al logro de estos objetivos.

Otro ejemplo de la relación entre los ODS y la RSE en el ámbito de los RRHH es el objetivo de la educación de calidad (ODS 4). Las empresas pueden promover la educación y capacitación de sus empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que puede resultar en un mejor desempeño laboral y mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

### 2.3 BENEFICIOS DE LA RSE

La adopción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede generar una serie de beneficios para las empresas que van más allá del mero cumplimiento de las leyes y regulaciones. Algunos de los beneficios más importantes incluyen la mejora de la reputación, incremento de eficacia y productividad, fomento de la innovación, acceso a nuevos mercados, ... En general, la

adopción de prácticas de RSE puede ser una estrategia clave para el éxito empresarial a largo plazo, al tiempo que contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar general de la sociedad.

En el ámbito de los recursos humanos, la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede tener diversos beneficios, entre ellos:

1. **Retención de talentos:** Una empresa que adopta prácticas socialmente responsables y éticas en su gestión de recursos humanos, puede aumentar la satisfacción y el compromiso de sus empleados. Esto se traduce en una mayor retención del talento, lo que a su vez reduce los costos asociados a la rotación de personal.
2. **Atracción de talentos:** Las empresas que tienen una reputación sólida en materia de RSE tienen más probabilidades de atraer a los mejores candidatos. Los empleados actuales y potenciales están interesados en trabajar para empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados, la comunidad y el medio ambiente.
3. **Mejora de la productividad:** Los empleados que se sienten valorados y respetados por su empresa tienden a ser más comprometidos y motivados. Esto puede mejorar la productividad de la empresa y, en última instancia, aumentar la rentabilidad.
4. **Reducción del absentismo laboral:** Las empresas que ofrecen un ambiente de trabajo saludable y seguro y que promueven la calidad de vida de sus empleados, pueden reducir el absentismo laboral. Esto puede mejorar la continuidad del negocio y reducir los costos de reemplazo de personal.
5. **Mejora de la reputación de la empresa:** La adopción de prácticas socialmente responsables en la gestión de recursos humanos puede mejorar la reputación de la empresa. Esto puede atraer a clientes y socios comerciales que valoran la responsabilidad social, lo que puede contribuir al crecimiento del negocio.

En resumen, la adopción de prácticas de RSE en la gestión de recursos humanos puede mejorar la rentabilidad y la reputación de la empresa, al mismo tiempo que fomenta un ambiente laboral saludable y ético, lo que a su vez puede aumentar la retención y atracción de talentos y mejorar la productividad.

## CAPÍTULO 3. ODS EN EL AMBITO DE RECURSOS HUMANOS

### 3.1 LAS FASES DEL CICLO DE LA VIDA DE UN EMPLEADO

“El área de gestión de personas, por ser la más humana y cercana a los empleados, está llamada a responder con rapidez a las necesidades de los trabajadores, que buscan coherencia entre su experiencia como empleados, las metas del negocio y la sostenibilidad”. Esta frase forma parte del resumen del informe ‘Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en la que participan BBVA, Mapfre, GSK, Repsol, Inditex y Airbus. El documento, que pretende ser una primera experiencia piloto en España, desarrolla una metodología que define y mide más de 40 indicadores, aplicable a todo tipo y tamaño de compañías y cubriendo cada una de las cinco fases del ciclo de vida del empleado. Este documento pretende ser una hoja de ruta para medir la contribución y establecer un plan de mejoras.

Los recursos humanos son un elemento fundamental en cualquier organización y su gestión puede contribuir significativamente al logro de los ODS. A continuación, se analizará la aplicación de los ODS en el ámbito de los recursos humanos desde las 5 fases del ciclo de la vida del empleado.

#### 1- Fase de Atracción

La fase de atracción en el ciclo de la vida del empleado se refiere al proceso de reclutamiento para un puesto de trabajo. Durante esta fase, la organización busca atraer a un grupo diverso y talentos de candidatos que cumplan con los requisitos necesarios para el puesto. La atracción implica crear una imagen positiva de la empresa, lo que puede lograrse a través de estrategias de marca y marketing efectivas, la oferta de beneficios y condiciones de trabajo atractivas, así como una política de selección justa y transparente. En resumen, la fase de atracción se trata de crear un ambiente atractivo para atraer a los mejores candidatos posibles y asegurarse de que la organización tenga el talento adecuado para cumplir con sus objetivos.

Acciones como programas de atracción específicos dirigidos a colectivos minoritarios por edad, género, discapacidad, raza, entre otros, impactan directamente al ODS 5 igualdad de género, ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 10 Reducción de las Desigualdades.

#### 2- Fase de Selección y Onboarding

La segunda fase del ciclo de la vida del empleado es la fase de selección y Onboarding. Durante esta fase, la empresa selecciona al candidato adecuado para el puesto y se asegura que se integre adecuadamente en la empresa. Una vez seleccionado al candidato a través de diferentes técnicas de evaluación (entrevistas, pruebas psicométricas, revisión de curriculum, ...), comienza la fase de onboarding que implica la integración del empleado en la empresa.

Es importante estas fases para asegurarse que la empresa cuenta con los empleados adecuados e integrales adecuadamente hace que se logre un aumento de la satisfacción del empleado mejorando su desempeño y reduciendo la rotación de personal.

#### 3- Fase de Desarrollo

Es en esta etapa donde las empresas buscan fomentar las habilidades y conocimientos del empleado a través, sobre todo, de acciones que contribuyen al ODS 4 (Educación de Calidad).

Durante esta fase, se pueden establecer metas y objetivos claros para que los empleados se sientan motivados y enfocados en su trabajo. La fase de desarrollo se trata de proporcionar a los empleados oportunidades para crecer y mejorar en su trabajo. Esto puede ayudar a aumentar la motivación, la satisfacción y el compromiso del empleado y también puede mejorar el desempeño y la productividad de la empresa.

Hoy en día el 'Porcentaje de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad' y el 'Porcentaje de Mujeres que promocionan / total de promociones', refleja el enorme esfuerzo puesto por las compañías en el ODS 5 Igualdad de Género.

### **4- Fase de Fidelización**

“Se trata de uno de los principales objetivos de todas las empresas y en el que impactan multitud de cuestiones como el clima laboral, los beneficios que se ofrecen, la flexibilidad en el trabajo, la retribución, etc.

La retención de los mejores empleados es uno de los objetivos de cualquier empresa. Para lograrlo, es importante establecer una comunicación eficiente y honesta entre los empleados y los líderes de la empresa para identificar las necesidades de los trabajadores y responder a ellas de forma adecuada. La gestión de recursos humanos generalmente promueve varias acciones e iniciativas que puedan contribuir significativamente a la fidelización del personal y muchas de ellas pueden tener un impacto directo en la consecución de los Objetivos de Desarrollo sostenible.

Además, la identificación con los valores y la misión de la empresa es una de las razones principales por las que los empleados se sienten conectados y comprometidos con la misma. Las empresas que promueven acciones y voluntariados para fomentar prácticas sostenibles y responsables ayudan a cultivar el sentimiento de orgullo de pertenencia en los empleados. Estas actividades pueden estar relacionadas con varios de los objetivos de Desarrollo Sostenible, dependiendo del enfoque del voluntariado o de la práctica sostenible.

### **5. Fase de Desvinculación**

Es el proceso de separación del empleado con la empresa, ya sea de manera voluntaria, despido o jubilación. Es importante que se maneje la situación con sensibilidad, respeto y empatía hacia el empleado. Además, se deben llevar acciones para reducir cualquier impacto negativo en la cultura de la empresa y en la moral de los empleados que permanecen.

Para mantener una buena relación con el empleado que se va, es crucial tener una comunicación clara y fluida durante el proceso y desarrollar iniciativas que mejoren su experiencia después de la desvinculación. Llevar a cabo desvinculación responsable puede contribuir significativamente a la justicia y sostenibilidad. Esto implica asegurarse de que se cumplan todas las leyes y regulaciones aplicables, proporcionar una indemnización, ... Es importante mantener una buena relación con el empleado que se va a convertir en un embajador de la marca.

Existe una mayor complejidad a la hora de definir qué acciones se pueden llevar a cabo, al ser la única etapa en la cual no se atienden empleados en activo. No obstante, en el Informe de elaborado por la consultoría PwC existen ciertos indicadores relacionados con el ODS 3 Salud y Bienestar como 'Disponer de iniciativas de atención médica y bienestar mantenidas tras la jubilación.

Desde la gestión de personas se ven impactados siete de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible: Salud y Bienestar (3), Educación de Calidad (4), Igualdad de Género (5), Trabajo Decente y Crecimiento Económico (8), Reducción de las Desigualdades (10), Acción por el clima (13) y Alianzas para lograr los objetivos (17).

OBJETIVOS	METAS
ODS3: SALUD Y BIENESTAR	3.4: Reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental
	3.7: Garantía de acceso a la salud sexual y reproductiva y a la planificación familiar
	3.8: Lograr la cobertura universal y acceso a medicamentos
ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD	4.4: Aumento de las competencias para acceder al empleo
ODS 5: IGUALDAD DE GENERO	5.1: Poner fin a la discriminación
	5.5: Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades
	5.C: Aprobar políticas y leyes de igualdad y empoderamiento
ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	8.3: Fomento de la pequeña y mediana empresa
	8.5: Lograr el pleno empleo y trabajo decente
	8.6: Reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios
ODS 10: REDUCCION DE DESIGUALDADES	10.2: Promoción de la inclusión social, económica y política
	10.3: Garantizar la igualdad de oportunidades
ODS 13: ACCION POR EL CLIMA	13.2: Incorporación del cambio climático en políticas , estrategias y planes nacionales
ODS17: ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS	17.17: Fomento de alianzas público-privadas

Tabla 18: ODS en Recursos Humanos

### 3.2. CICLO DE LA VIDA DEL EMPLEADO Y ODS

La implementación de los ODS en recursos humanos implica la promoción de políticas y prácticas laborales sostenibles que fomenten la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, el bienestar, la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados. Además, implica la integración de los principios de sostenibilidad y acción por el clima en los procesos de selección, formación, desarrollo y desvinculación de los empleados. En este sentido, se puede decir que la implementación de los ODS en recursos humanos es una forma de contribuir al desarrollo sostenible a nivel organizacional y social.

#### 3.2.1 APLICACIÓN DEL ODS 3: SALUD Y BIENESTAR EN RRHH

Algunas de las formas en las que se puede aplicar el ODS3 en cada fase del ciclo de la vida del empleado son:

1. **Fase de Atracción del talento:** a través de la promoción de sus políticas de seguridad y salud en el trabajo en su sitio web o en el proceso de selección para atraer a candidatos que valoren estos aspectos.
2. **Selección y onboarding:** Se debe aplicar este ODS a través de un tratamiento inclusivo y no discriminatorio. La empresa puede promover la diversidad e inclusión en sus procesos de selección y contratación para garantizar que se selecciona a los mejores candidatos independientemente de su género, edad u origen étnico.
3. **Fase de desarrollo:** La empresa puede ofrecer programas de capacitación que incluyan temas como el manejo del estrés, la gestión del tiempo y la promoción de un estilo de vida saludable.
4. **Fase de fidelización:** Promoción del bienestar laboral y el equilibrio entre la vida laboral y profesional. La empresa puede ofrecer políticas de trabajo flexible, programas de apoyo psicológico, y oportunidades de desarrollo personal, seguros de salud, planes de

retiro y actividades de integración para fomentar el sentido de la permanencia y el bienestar de los trabajadores.

5. **Fase de desvinculación:** La empresa podría ofrecer servicios de asesoramiento, programas de retiro y garantizar que se respeten los derechos laborales al finalizar su relación laboral.

La contribución de los RRHH de las metas 3.4 (reducción de las enfermedades no transmisibles), 3.7 (garantía de acceso a la salud sexual y reproductiva y a la planificación familiar) y 3.8 (lograr la cobertura universal y acceso a medicamentos) e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en las fases de Fidelización y desvinculación, son los siguientes:

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
FASE DE FIDELIZACIÓN	3.4	Promover la salud mental y el bienestar	Disponer de campañas de sensibilización /concienciación sobre salud y bienestar a los empleados.
	3.7	Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, para todos los empleados	Disponer de ayudas para cubrir gastos médicos de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, no cubiertos por otros sistemas
	3,8	Lograr el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos los empleados	Disponer de ayudas para el acceso a seguros privados o equivalentes
FASE DE DESVINCULACIÓN	3.4	Promover la salud mental y el bienestar	Disponer de iniciativas de cuidado físico y emocional como preparación a la jubilación
			Disponer de iniciativas de atención médica y bienestar mantenidas tras la jubilación
			Disponer de iniciativas de deporte y bienestar mantenidas tras la jubilación

Tabla 19: Contribución de la Gestión de personas a los Objetivos de desarrollo Sostenible, elaborado por la consultoría PWC para la ODS 3

### 3.2.2 APLICACIÓN DEL ODS 4: EDUCACION DE CALIDAD EN LOS RRHH

Algunas de las formas en las que se puede aplicar este objetivo en cada fase del ciclo de la vida del empleado son los siguientes:

1. **Fase de Atracción.** La empresa busca atraer nuevos talentos y para lograrlo, el área de Recursos Humanos puede aplicare ODS a través de aprendizaje continuo y desarrollo promocional. Una forma de hacerlo en esta fase es destacar sus programas de capacitación y desarrollo profesional en sus diferentes medios de comunicación y publicidad para atraer a las personas que buscan un lugar donde crecer en su carrera.

2. **Selección y contratación.** Ofrecer programas de capacitación para ayudar a los empleados a adaptarse al ambiente laboral y así mejorar sus habilidades y conocimientos es una forma de aplicar el ODS.
3. **Fase de desarrollo:** Puede ofrecer programas de capacitación y desarrollo personalizados, acceso a recursos educativos y tecnológicos para ayudar a los empleados a mejorar sus habilidades y conocimientos.
4. **Fase de fidelización.** A través de la promoción de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas por el desempeño y la mejora continua
5. **Fase de desvinculación:** Poner a disposición de los empleados que comienzan una nueva etapa fuera de la empresa programas para ayudarles en la transición.

La contribución de los RRHH de las metas 4.3 (asegurara el acceso igualitario a la formación superior), 4.4 (aumento de las competencias para acceder al empleo) e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en las fases de atracción, selección, desarrollo y desvinculación, son los siguientes:

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
FASE DE ATRACCION	4.4.	Aumentar el nº de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	Disponer de programas de desarrollo de capacidades impartidos por empleados.
FASE DE SELECCIÓN	4.4	Aumentar el nº de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	Porcentaje de empleados que reciben formaciones durante el proceso de onboarding
FASE DE DESARROLLO	4.3	Asegurar el acceso igualitario de todos los empleados, hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad dentro de la empresa	Porcentaje de empleados que han recibido formación en el último año
			media de horas/año de formación por empleado
FASE DE DESVINCULACIÓN	4.3	Asegurar el acceso igualitario d todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, destinada a la preparación de la jubilación	Disponer de iniciativas de formación financiera como preparación a la jubilación
			Media de horas/año por empleado dirigidas a la preparación a la jubilación
	4.4	Aumentar considerablemente el nº de empleados que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, par accedes al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento una vez se desvinculen.	

Tabla 20: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo sostenible, elaborado por la consultoría PwC para el ODS 4

### 3.2.3. APLICACIÓN DEL ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS RRHH

El ODS 5 busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en todos los ámbitos y puede aplicarse en las 5 fases del ciclo:

1. **Fase de Atracción.** Asegurando que los anuncios sean inclusivos y no contengan un lenguaje que puedan excluir a candidatos potenciales por razón del género.
2. **Selección y onboarding.** Se pueden llevar medidas para asegurar la igualdad como la eliminación de prejuicios de género en las entrevistas. También se pueden proporcionar capacitación en igualdad de género durante el proceso de incorporación.
3. **Fase de desarrollo:** Creando programas con el objetivo de cerrar las brechas de género, aumentar su representación en puestos de liderazgo, revisar las políticas de promoción u ascenso para asegurar la igualdad de oportunidades para ambos géneros.
4. **Fase de fidelización.** La promoción de políticas de igualdad de género en el trabajo, como la flexibilidad laboral puede ayudar a retener a los empleados de ambos géneros y fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo.
5. **Fase de desvinculación:** Se pueden llevar a cabo encuestas de satisfacción para identificar cualquier problema de género y ayudar a prevenir la discriminación futura.

La contribución de los RRHH de las metas 5.1 (poner fin a la discriminación), 5.5 (asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades) y 5.c (aprobar políticas y leyes de igualdad y empoderamiento), e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en las fases de Atracción, Selección, Desarrollo y Fidelización, son los siguientes:

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
FASE DE ATRACCION	5.C.	Aprobar y fortalecer programas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en la empresa	Disponer de acciones concretas dirigidas a la atracción de mujeres
FASE DE SELECCIÓN	5.C	Aprobar y fortalecer programas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en la empresa	Porcentaje de mujeres contratadas/total de contrataciones
FASE DE DESARROLLO	5.5	Asegurar la participación plana y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la empresa	1.- Porcentaje de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad 2.- Porcentaje de mujeres que promocionan/ total promociones
FASE DE FIDELIZACIÓN	5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres en la empresa	Porcentaje brecha salarial hombre/mujer

Tabla 21: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultoría PwC para la ODS 5

### 3.2.4. APLICACIÓN DEL ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO EN LOS RRHH

Los departamentos de Recursos Humanos pueden contribuir a la consecución de este objetivo de las siguientes maneras:

1. **Fase de Atracción:** Para asegurar que todos tengan las mismas oportunidades es importante evitar cualquier forma de discriminación y fomentar la igualdad. Una forma de hacerlo sería priorizar la contratación de personas de comunidades en riesgo de exclusión social, promoviendo así el trabajo inclusivo y sostenible.
2. **Selección y onboarding:** Es importante tener políticas claras y transparentes en materia de remuneración, horarios y condiciones laborales, así como garantizar la formación y el desarrollo profesional de los empleados, tanto para mujeres como hombres, jóvenes y personas con discapacidad
3. **Fase de Desarrollo:** Ofrecer oportunidades de desarrollo y promoción en igualdad de condiciones, independientemente de su género, origen étnico o cualquier otra condición personal.
4. **Fase de Fidelización:** Fomentando el emprendimiento, la creatividad y la innovación. Esto ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional, así como promoción laboral. Promover una cultura que valore el talento y la diversidad de género, etnia y habilidades.
5. **Fase de desvinculación:** Garantizar que los empleados salientes reciban una compensación económica justa y se respeten sus derechos laborales y humanos. Es importante que la empresa tenga en cuenta la situación de aquellos exempleados y les ofrezcan programas que fomenten su emprendimiento y les permitan acceder a nuevas oportunidades laborales. Se contribuye a generar un impacto positivo en la sociedad.

La contribución de los RRHH de las metas 8.3 (fomento de la pequeña y mediana empresa), 8.5 (lograr el pleno empleo y trabajo decente) y 8.6 (reducción de los jóvenes sin trabajo ni estudios), e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en las fases de Atracción, Selección, Desarrollo, Fidelización y Desvinculación son los siguientes

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
ATRACCION	8.6/ 8.3.	1.-Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados. trabajo decente	1.Disponer de acciones concretas dirigidas a la atracción de jóvenes.
		2. Promover políticas e iniciativas orientas al desarrollo que apoyen las actividades productivas y la creación de nuevos puestos de trabajo	2. publicación de los rangos salariales en las publicaciones de ofertas de trabajo.
SELECCIÓN	8.5:	Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	FTE anual medio por empleado

DESARROLLO	8.5	Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor	Porcentaje de personas que participan en el proceso de evaluación
FIDELIZACIÓN	8.3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, la creatividad y la innovación	Porcentaje de empleados corporativos que disfrutan de medidas de flexibilidad espacial y temporal
DESVINCULACIÓN	8.3	Promover políticas e iniciativas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de nuevos puestos de trabajo decentes, el emprendimiento para aquellas personas que han sido desvinculadas de la organización	Disponer de medias de fomento de la empleabilidad tras la desvinculación Dispone de iniciativas de socialización y/o formación para exempleados

Tabla 22: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible elaborado por la consultoría PwC para la ODS 8

### 3.2.5: APLICACIÓN DEL ODS 10 REDUCCION DE DESIGUALDADES EN RRHH

Algunas de las formas en las que se puede aplicar este objetivo es cada fase del ciclo de la vida del empleado son los siguientes:

1. **Fase de Atracción:** Implementar programas de atracción específicos dirigidos a diferentes colectivos con el objetivo de ampliar la diversidad en la empresa y garantizar que todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder a un empleo.
2. **Selección y onboarding:** Realizar procesos de selección transparentes a través de una descripción clara del puesto de trabajo, realizando un anuncio públicamente el proceso de selección, realizando una selección por méritos, ... permite evaluar a todos los candidatos de manera equitativa para que tengan las mismas oportunidades.
3. **Fase de desarrollo:** Al asegurar que todos los empleados tengan acceso a las mismas oportunidades de formación y desarrollo, independientemente de su género, origen étnico cualquier otra característica personal.
4. **Fase de fidelización:** Establecer políticas de remuneración y beneficios que sean justos y equitativas para todos los empleados valorándose la diversidad e inclusión.
5. **Fase de desvinculación:** Proporcionar a los empleados salientes una salida justa y digna, ofreciendo programas de transición laboral y apoyo para la búsqueda de empleo.

La contribución de los RRHH de las metas 10.2 (promoción de la inclusión social, económica y política) y 10.3 (garantizar la igualdad de oportunidades) e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en las fases de Atracción, Selección y Desarrollo son los siguientes:

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
FASE DE ATRACCIÓN	10.3.	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades de resultados, promoviendo medidas adecuadas	Nº de colectivos con programas de atracción específicos
FASE DE SELECCIÓN	10.2	Potenciar y promover la inclusión social y económica a través del trabajo de todas las personas independientes de su edad, origen, religión o situación económica y otra condición a través del empleo o desarrollo.	1.- Porcentaje del PCD contratadas/ total contratadas. . , 2.- Porcentaje de personas de más de 50 años contratadas /total contratadas 3.- Disponer de iniciativas que permitan la selección de colectivos vulnerables, a través de la eliminación de sesgos
FASE DE DESARROLLO	10.2	Promover conocimiento que dé cabida a la inclusión de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen o situación económica u otra condición	porcentaje de empleados que han realizado cursos en cualquier ámbito de la Agenda 2030(diversidad, igualdad, discapacidad, sesgos, cambio climático)
	10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, promoviendo medidas adecuadas a este respecto	Porcentaje de PCD que han recibido formación/ total PCD

Tabla 23: Contribución de la gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible elaborado por la consultoría PwC para la ODS 10

### 3.2.6 APLICACION DEL ODS 13: ACCION POR EL CLIMA EN RRHH

Los RRHH pueden contribuir a este objetivo en los 5 ciclos del empleado con el fin de fomentar la conciencia y la acción ambiental en la empresa y en los empleados de las siguientes formas:

1. **Fase de Atracción:** Se pueden promover medidas de sostenibilidad de la empresa y destacarlas en los procesos de selección para atraer a candidatos con conciencia ambiental
2. **Selección y onboarding:** En la fase de selección realizando preguntas relacionadas con la sostenibilidad y el compromiso ambiental de los candidatos y en la fase de onboarding, incluyendo programas de formación en materia de sostenibilidad y prácticas ambientales en el lugar de trabajo.
3. **Fase de desarrollo:** Fomentando prácticas ambientales en el lugar de trabajo, como el reciclaje, la reducción del consumo energético y la implementación de tecnologías sostenibles u ofreciendo formación y desarrollo en habilidades relacionadas con la sostenibilidad.
4. **Fase de fidelización:** Al desarrollar programas y actividades de voluntariado para que los empleados participen en acciones que contribuyan a la mitigación del cambio climático como la reforestación o la limpieza de espacios naturales aplicamos este ODS.

5. **Fase de desvinculación:** Asegurar que los antiguos empleados estén al corriente de los esfuerzos de sostenibilidad de la empresa y ofrecerles oportunidades de participación en iniciativas de sostenibilidad.

La contribución de los RRHH de la meta 13.2 (incorporación del cambio climático en políticas, estrategias y planes nacionales) e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en la fase de Fidelización es la siguiente:

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
FASE DE FIDELIZACIÓN	13.2	Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes de la empresa	Disponer de medidas implementadas para promover la movilidad sostenible

Tabla 24: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo sostenible, elaborado por la consultoría PwC para la ODS 13

### 3.2.7 APLICACIÓN DEL ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS EN RRHH

El ODS 17: Alianzas para lograr objetivos, se enfoca en la importancia de la colaboración y cooperación. Algunas de las formas en las que se puede aplicar este objetivo en cada fase del ciclo de la vida del empleado son los siguientes:

1. **Fase de Atracción:** la empresa puede establecer alianzas con organizaciones que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversidad en el empleo. Puede incluir la colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, de minorías étnicas o de género, para atraer a candidatos con diferentes perfiles.
2. **Selección y onboarding:** La empresa puede establecer alianzas con instituciones educativas para atraer candidatos con habilidades y conocimientos específicos. Se puede colaborar con organizaciones para promover programas de formación y capacitación para los empleados.
3. **Fase de desarrollo:** Se puede establecer alianzas con otras empresas para ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los empleados. Se pueden incluir programas de intercambio de empleado, capacitación conjunta o colaboración en proyectos específicos.
4. **Fase de fidelización:** Para ofrecer beneficios adicionales a los empleados como descuentos en productos o servicios. También colaborar con organizaciones para promover iniciativas de responsabilidad social y sostenible.
5. **Fase de desvinculación:** Establecer alianzas con organizaciones que ofrezcan oportunidades de empleo o de emprendimiento a los empleados que se desvinculan de la empresa

La contribución de los RRHH de la meta 17.7 (fomento de alianzas público-privadas) e indicadores plantados en el Informe Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, elaborado por la consultora PwC en las fases de Atracción, Selección y Fidelización son los siguientes:

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

FASE	META	CONTRIBUCION RRHH	INDICADOR
FASE DE ATRACCION	17.17.	Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privado y privada, aprovechando la experiencia de las distintas empresas.	Si ha patrocinado algún evento, con asociaciones relevantes, que fomente el cumplimiento de los ODS de las Naciones Unidas
FASE DE SELECCIÓN	17.17	Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público - privada y privada, aprovechando la experiencia de distintas empresas	Disponer de acuerdos con entidades para la selección de colectivos vulnerables
FASE DE FIDELIZACIÓN	17.17	Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privada, aprovechando la experiencia de las distintas empresas	Disponer de acuerdos de colaboración con las organizaciones del tercer sector, para promover el voluntariado entre los empleados

Tabla 25: Contribución de la Gestión de Personas a los Objetivos de Desarrollo sostenible, elaborado por la consultoría PWC para la ODS 17

## CAPÍTULO 4: BUENAS PRÁCTICAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN DIVERSAS EMPRESAS PALENTINAS

El capítulo IV se centra en analizar las buenas prácticas de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en diversas empresas de Palencia. Entre estas empresas se encuentran Galletas Gullón, que es una empresa adherida al Pacto Mundial y PROSOL que ya es signataria del Pacto. También se incluye un pequeño grupo de empresas que, aunque tienen en su política el compromiso con la responsabilidad social cooperativa, no tienen claramente asignados los ODS en su estrategia de recursos humanos. Para su análisis, se ha enviado una guía que ha sido generosamente cumplimentada por dichas empresas.

### 4.1 GALLETAS GULLÓN, S.A.

<b>Objeto social:</b>	Fábrica de galletas
<b>Localidad:</b>	Aguilar de Campo
<b>Empleados en 2023:</b>	+1800
<b>Ranking Provincial</b>	Posición 1 de Palencia
<b>Ranking Sectorial</b>	Posición 1 de Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración

Tabla 26: Datos de Galletas Gullón

La compañía se adhiere al Pacto Mundial de la ONU a través de la Red española y con su desempeño de negocio responsable contribuye con el cumplimiento de 11 de los 17 ODS. Galletas Gullón tiene un planteamiento estratégico empresarial alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Tiene un compromiso con el desarrollo económico y humano de Aguilar de Campoo, así como de la comarca de la Montaña Palentina.



<b>Políticas de salud y bienestar implementadas en la empresa</b>
<b>Programas de promoción de la salud</b>
<b>Actividades deportivas</b>
<b>Talleres de gestión del estrés</b>
<b>Programas de alimentación saludables</b>

<b>Enfoque preventivo en salud y seguridad laboral</b>
<b>Evaluación de riesgos</b>
<b>Capacitación en seguridad y salud</b>

Galletas Gullón pone en marcha un plan para mejorar la calidad del transporte de la plantilla a las plantas de Gullón y Vida en Aguilar de Campoo (Palencia). Facilitará que sus empleados vayan a trabajar en bici, patinete o compartan coche. La Compañía, con 1.800 trabajadores, también construirá un comedor corporativo para evitar los desplazamientos a mediodía, fomentar el ahorro y la movilidad sostenible.

Galletas Gullón ha establecido y mantiene al día un procedimiento documentado para la identificación de peligros de Seguridad y Salud laboral de sus actividades, productos y servicios y para la evaluación de los Riesgos Laborales asociados a dichos peligrosos, en función de la probabilidad de que ocurra y sus consecuencias, para proporcionar una Clasificación de Riesgos Laborales y para mantener actualizada esta información

Galletas Gullón y todos sus trabajadores asumen el compromiso de actuar de forma responsable y consideran de la máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva.



**Acciones y políticas para garantizar la educación de calidad y el desarrollo profesional**

- Programas de formación técnica**
- Capacitación en habilidades blandas**

**Alianzas con instituciones educativas y organismos de formación**

- Instituciones educativas**
- Organismos de formación**
- Plataformas de aprendizaje en línea**

Galletas Gullón demuestra su compromiso con el ODS 4 a través de medidas como la formación y desarrollo profesional basado en criterios de eficacia y mejora de la competitividad, y la preferencia a los hijos de los empleados para realizar prácticas y obtener becas en la compañía. Además, recientemente han incorporado trece trabajadores jóvenes en formación en alternancia a su plantilla de VIDA, con el objetivo de fomentar su crecimiento personal y profesional. Estos trabajadores compaginan la formación en el centro de formación Grupo ASPASIA con el trabajo en el centro productivo de VIDA, con el compromiso de tener un contrato indefinido al finalizar el programa. Gullón tiene una política de formación y desarrollo del personal, que busca mejorar la calidad y la inclusividad de la educación en la empresa.



**Políticas y acciones para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo**

- Política de igualdad de género**
- Adhesión a Charter europeo de la diversidad**
- Programas de liderazgo para mujeres**

Galletas Gullón muestra un fuerte compromiso con la igualdad de género a través de su Plan de Igualdad, el cual establece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. La empresa promueve una cultura organizacional que no tolera la discriminación por razones de género y se compromete a eliminar las barreras que impiden el desarrollo profesional y personal de las mujeres en la empresa. Se han establecido medidas específicas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Además, Galletas Gullón es signataria del Charter Europeo de la Diversidad, demostrando así su compromiso con la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral.

En 2021, Galletas Gullón suscribió un protocolo con la Junta de Castilla y León para promover la igualdad en el ámbito rural y la inserción laboral

Todas estas iniciativas están alineadas con el Plan de Igualdad y Diversidad presentado en 2021, el cual manifiesta la voluntad de la empresa de mantener y desarrollar una política que respete la no discriminación.

La empresa también se adhirió a través de un protocolo firmado con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades al proyecto de la Junta de Castilla y León para avanzar en la inserción laboral de las mujeres en el ámbito rural, promover la equidad y prevenir la violencia de género. Como parte del acuerdo, Galletas Gullón forma parte de los programas PEMCyL e ioEMPRESAS y participa en la puesta en marcha de un laboratorio de innovación social pilotado por la Consejería.



<b>Políticas y acciones para garantizar un trabajo decente</b>
<b>Condiciones laborales justas</b>
<b>Políticas de promoción interna</b>
<b>Capacitación y desarrollo del personal</b>

La compañía muestra un compromiso en esta área a través de diferentes iniciativas en su política de recursos humanos. Por ejemplo, establece procesos de selección y contratación abiertos para que puedan acceder al mayor número de personas con la cualificación adecuada. Anuncio

La compañía también se compromete a la promoción del personal a partir de la igualdad de oportunidades y reconocimiento del mérito de cada persona, lo que fomenta la movilidad interna y la posibilidad de crecimiento profesional. Considera la formación una herramienta estratégica básica dentro de su política de Recursos Humanos, potenciando el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en busca de la consecución de una actualización permanente de los niveles de cualificación de su plantilla.

En cuanto a la relación laboral, Gullón establece una relación transparente, justa y de confianza con sus empleados, lo que contribuye a fomentar un clima laboral respetuoso y comprometido con las personas. La compañía promueve la libre expresión de ideas y opiniones de su plantilla a través de los canales de comunicación adecuados, sin coacciones ni abusos de ningún tipo, lo que favorece un ambiente de trabajo saludable.

En definitiva, la compañía muestra su compromiso con el ODS 8 a través de una política de recursos humanos que busca el crecimiento sostenible e inclusivo, el empleo productivo y el trabajo decente para todos, así como mediante el establecimiento de una relación laboral justa y de confianza con sus empleados.



<b>Políticas y acciones para reducir las desigualdades en el lugar de trabajo</b>
<b>Programas de atracción de talento diverso</b>
<b>Procesos de selección transparente</b>
<b>Formación y desarrollo equitativo</b>
<b>Remuneración y beneficios justos</b>

Gullón demuestra su compromiso con la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral al establecer procesos de selección y contratación abiertos que favorecen la igualdad de oportunidades, así como al promover la formación continua y el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Además, la empresa es signataria del Charter Europeo de la Diversidad. En línea con esta política, Galletas Gullón ha firmado un acuerdo con la Fundación ONCE, en el marco de los programas operativos de Inclusión Social y de la Economía Social (Poises) y de Empleo Juvenil (POEJ), para fomentar la formación y el empleo de las personas con discapacidad. Este acuerdo demuestra el compromiso de Gullón con el ODS 8 de la ONU de promover un crecimiento económico sostenible e inclusivo y un trabajo decente para todos.



Políticas para.....
<b>Colaboración con organizaciones de igualdad y diversidad</b>
<b>Alianzas con instituciones educativas</b>
<b>Colaboración con organizaciones de responsabilidad social</b>

Galletas Gullón colabora con diversas organizaciones y entidades en distintos ámbitos. Por ejemplo, en el ámbito de la investigación y el desarrollo, Gullón colabora con la Universidad de Valladolid, el Centro Tecnológico de la Industria Agroalimentaria de Castilla y León (ITACYL) y el Centro Tecnológico Nacional de la Conserva y Alimentación (CTNC), entre otros.

En el ámbito de la sostenibilidad y el medio ambiente, Gullón colabora con el Fondo para la Conservación de la Naturaleza y la Biodiversidad (FNYH) y con el programa Life CERSUDS, que se centra en el desarrollo de sistemas urbanos sostenibles de drenaje.

En cuanto a su compromiso social, Gullón colabora con la Asociación Española contra el Cáncer, la Asociación de Enfermos de Alzheimer de Palencia, y la Fundación ONCE, entre otras organizaciones.

Además, Gullón es miembro de varias asociaciones y organismos, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Federación Española de Industrias de Alimentación y Bebidas (FIAB) y la Asociación Nacional de Fabricantes de Galletas y Pastas (ANF)

## 4.2 PRODUCTOS SOLUBLES, S.A. (PROSOL)

<b>Objeto social:</b>	Elaboración y venta de café
<b>Localidad:</b>	Venta de Baños (Palencia)
<b>Empleados en 2023:</b>	+ 300
<b>Ranking Provincial</b>	Posición 8 de Palencia
<b>Ranking Sectorial</b>	Posición 3 de Elaboración de café, té e infusiones

Tabla 27: Datos de productos Solubles, S.A.

Los impactos positivos continuos que las actividades de PROSOL han tenido en su entorno desde su fundación se traducen en la influencia directa en 11 de los 17 ODS. PROSOL es signataria del Pacto Mundial y apoya e impulsa los ODS para seguir mejorando el futuro en ámbitos sociales, económicos y ecológicos.

En recursos humanos tiene implantados los siguientes ODS.



<b>PRO SALUD</b>	Programa promoción de la Salud para el Equipo PROSOL
<b>PRO MUEVE</b>	Fomento hábitos saludables mediante patrocinios deportivos
	Certificación espacio de trabajo seguro ante la COVID 19 BSafe
	Inversiones extraordinarias COVID 19
<b>PRO TEGE</b>	Programa preventivo y de reducción de la siniestralidad laboral

El Programa PROSALUD ayuda al equipo a tener una vida más saludable con programas de prevención. Proporcionan ayuda, apoyo, información, formación y servicios de salud a todo su equipo de manera continuada. También patrocinan actividades deportivas, como el Cross Internacional de Venta de Baños y varias carreras populares. De esta forma, ayudan a fomentar hábitos saludables en nuestro entorno. “2023: A tu salud” es su eslogan para este año.

Prueba del compromiso con los grupos de interés es **PROMUEVE**, el Programa de Actividades de Impacto Social que invierte para impulsar la cultura, la sostenibilidad social y la salud y el deporte.

PROSALUD se está centrando en ayudar a sus profesionales a reaccionar en determinadas circunstancias que puedan requerir auxilio ante incidentes de todo tipo que pongan en riesgo la salud. El objetivo es generar una red de protección y mejorar la seguridad y la salud entre todos, con ayuda solidaria si se requiere.



<b>PRO DUAL</b>	Programa Formación Profesional Dual mejora de la empleabilidad
<b>PRO SCHOOL</b>	Formación y promoción del talento
	Plataforma digital de formación interna, interactiva, accesible y flexible
<b>WEL FARE</b>	Formación de acogida a nuevas incorporaciones
	Aula del Café Palencia: Promoción de la cultura del café

El proyecto PROSCHOOL es su Escuela Corporativa y se encarga de potenciar la formación y el desarrollo. Siete de cada diez miembros del equipo tienen una titulación superior, con una media de edad de 38 años y un 44% de mujeres por el 56% de hombres. En PROSOL se hablan a diario 14 idiomas. Las horas anuales de formación superan las 40 por persona,

y PROSOL cuenta con programas de desarrollo de competencias que permiten al equipo alcanzar sus metas individuales, de grupo y de compañía. Un equipo que sabe que el logro se alcanza por el mérito, con independencia de otras consideraciones.



<b>efr</b>	Empresa Familiarmente Responsable. + de 50 medidas de conciliación
	Firmantes de Women's Empowerment Principles para la igualdad de género
	Plan de Igualdad con más de 25 medidas
	Protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género
	Protocolo de prevención frente al acoso laboral

Tiene el certificado EFR por AENOR o modelo de gestión de la conciliación mejora la competitividad basada en la satisfacción de los trabajadores. Dicha certificación la acredita ser promotora de buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares.

PROSOL se ha comprometido con los Women's Empowerment Principles de la ONU, una iniciativa que aboga por la igualdad de género en todo el mundo y establece siete líneas de acción. Entre ellas, se encuentra la promoción de la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel, el trato equitativo de hombres y mujeres en el trabajo, el fomento de la formación y el desarrollo profesional de las mujeres, la promoción de la igualdad mediante iniciativas comunitarias y de defensa de intereses en políticas que promuevan la igualdad de género, entre otras. PROSOL se compromete a respetar y defender los derechos humanos.



<b>WEL PACK</b>	Formación de acogida a nuevas incorporaciones
<b>MO DE LID</b>	Modelo de liderazgo
<b>PRO TEGE</b>	Programa preventivo y de reducción de la siniestralidad laboral
	App Portal del Equipo PROSOL
	Código de Comportamiento Ético y Reglamento general
	Protocolo de desconexión digital

El "welcome pack" es un gesto de bienvenida que mejora la implicación del empleado y su desarrollo a corto y medio plazo. Los empleados se sienten especiales y reconocidos por la empresa, lo que crea un vínculo más estrecho entre ellos. Además, este pack transmite la cultura organizacional y mejora la experiencia del empleado al incluir información valiosa para su día a día. Un buen proceso de incorporación que incluya un welcome pack también puede aumentar la tasa de retención de talento y mejorar la comunicación interna en el Departamento de RR. HH. Entregar un welcome pack es una forma creativa y práctica de facilitar la incorporación de nuevos empleados y mejorar la percepción de la empresa. Incluso puede ayudar a retener talento y aumentar el nivel de implicación del empleado.

En PROSOL cuentan con proyectos específicos para mejorar continuamente las condiciones laborales y fomentar el desarrollo profesional. Uno de estos proyectos es un modelo de liderazgo que proporciona un marco estable y motivador para desarrollar relaciones laborales efectivas.

Este liderazgo se basa en superar barreras y en la constante búsqueda de la eficacia y la excelencia del equipo, lo que permite ofrecer el más alto nivel de respuesta y servicio.



	Ecosistema colaborativo en toda la cadena de valor: compartir conocimiento
	Proyectos con objetivos avalados por el Banco Europeo de Inversiones
	Firmantes de Pacto Mundial
	Alianzas con Centros Tecnológicos y universidades para intercambio tecnológico
	Organizaciones sectoriales y sociales: FIAB, AECafé, EFCL
	Alianzas locales para fomento cultura café: Aula del café
	Programa Formación Profesional Dual mejora de la empleabilidad
	Apoyos tecnológicos top (SAP, MS) para ser DATA DRIVEN COMPANY

La sede de una de las empresas de café más importantes del mundo se encuentra en un solar del Polígono Industrial de Venta de Baños, gracias a la transformación realizada por Prosol. El éxito de esta empresa se debe a un proceso constante de mejora y a la inversión más grande del sector en el último cuarto de siglo. La colaboración con universidades y centros de investigación ha sido esencial para llevar a cabo proyectos innovadores y ofrecer soluciones de calidad a sus clientes.

Como líder del sector, PROSOL se esfuerza constantemente por mejorar la eficacia y la excelencia en su trabajo. Con el enfoque Data-Driven, la empresa ha optado por la digitalización de sus procesos y sistemas, para satisfacer las necesidades de su equipo y clientes. La implantación de soluciones que proporcionan información exacta en tiempo real.

### 4.3 ANÁLISIS DE EMPRESAS ENCUESTADAS

De un total de 20 encuestas enviadas a diferentes empresas palentinas, únicamente han colaborado las empresas Tuero Medioambiental, Europraline (Trapa) e Icon.

Los resultados de la encuesta han sido los siguientes

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR		EMPRESAS					
		TUERO		EUROPRALINE		ICON	
FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES		SI/NO	%	SI/NO	%	SI/NO	%
<b>FASE DE ATRACCION</b>							
Promover la salud mental y el bienestar	Publicitan políticas de salud y bienestar en las ofertas de empleo	NO	0%	NO	0	NO	0%
	Colaboramos con organizaciones que promueven la salud y el bienestar en el lugar de trabajo	NO	0%	SI	100%	NO	0%
<b>FASE DE SELECCION</b>							
Promover la salud mental y el bienestar	Se incluye capacitación en salud y bienestar en el proceso de incorporación	SI	100%	SI	100%	NO	0%
	Realizamos evaluaciones de salud iniciales para los nuevos empleados	SI	100%	SI	100%	si	100%
<b>FASE DE DESARROLLO</b>							
Promover la salud mental y el bienestar	Implementamos programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo	NO	0%	SI	100%	SI	20%
	Ofrecemos capacitación continua en salud y bienestar a los empleados	SI	100%	SI	100%	SI	20%
	Se fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal	SI	100%	SI	100%	SI	80%
<b>FASE DE FIDELIZACION</b>							
Promover la salud mental y el bienestar	Organizamos actividades deportivas y de bienestar para los empleados	NO	0%	NO	0%	SI	20%
	Ofrecemos programas de apoyo emocional y psicológico	NO	0%	SI	10%	NO	0%
	Evaluamos periódicamente la satisfacción y el bienestar de los empleados	NO	0%	SI	100%	SI	80%
Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y	Disponer de ayudas para cubrir gastos médicos de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, no cubiertos por otros sistemas	NO	0%	NO	0%	NO	0%
	Disponer de ayudas para el acceso a seguros privados o equivalentes	NO	0%	NO	0%	SI	100%
<b>FASE DE DESVINCULACION</b>							

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

Promover la salud mental y el bienestar	Disponer de iniciativas de cuidado físico y emocional como preparación a la jubilación	NO	0%	NO	0%	NO	0%
	Disponer de iniciativas de atención médica y bienestar mantenidas tras la jubilación	NO	0%	NO	0%	NO	0%
	Disponer de iniciativas de deporte y bienestar mantenidas tras la jubilación	NO	0%	NO	0%	NO	0%
<b>ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD</b>		<b>EMPRESAS</b>					
		TUERO		EUROPRA LINE		ICON	
FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES		SI/NO	%	SI/NO	%	SI/NO	%
<b>FASE DE ATRACCION</b>							
Aumentar el nº de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	Publicitan políticas de educación y formación en las ofertas de empleo	NO	0%	NO	0	SI	30%
	Colaboran con instituciones educativas para atraer a candidatos con habilidades y conocimientos específicos	SI	50%	SI	50%	SI	50%
	Disponer de programas de desarrollo de capacidades impartidos por empleados	NO	0%	SI	100%	SI	10%
<b>FASE DE SELECCION</b>							
El nº de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias (técnicas y profesionales) para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	Se realiza una evaluación transparente de las habilidades y conocimientos de los candidatos	NO	0%	SI	80%	NO	0%
	Se ofrecen programas de formación y capacitación para los empleados	SI	100%	SI	100%	SI	70%
	Disponemos de iniciativas para la selección de colectivos vulnerables, a través de la eliminación de sesgos	SI	100%	SI	50%	NO	0%
<b>FASE DE DESARROLLO</b>							
Asegurar el acceso igualitario de todos los empleados, hombres y mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad dentro de la empresa	Se promueve la formación continua en habilidades técnicas y profesionales y en caso afirmativo, porcentaje de empleados que han recibido formación en el último año	SI	80%	SI	100%	SI	35%
	Se ofrecen oportunidades de desarrollo de liderazgo y habilidades blandas, y en caso afirmativo, Porcentaje de	NO	0%	SI	20%	SI	10%

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

	empleados que han recibido formación en el último año						
	Se fomenta el aprendizaje continuo y la educación formal o informal y en caso afirmativo, porcentaje de empleados que han recibido formación en el último año	SI	80%	SI	100%	SI	30%
	Media de horas/año de formación por empleado	NO	0%	SI	10%	15 H	
<b>FASE DE FIDELIZACION</b>							
Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, destinada a la preparación de la jubilación	Se ofrecen programas y actividades de voluntariado para que los empleados participen en iniciativas educativas	NO	0%	NO	0%	NO	0%
	Se establecen acuerdos con instituciones educativas para fomentar la formación continua de los empleados	NO	0%	SI	100%	SI	90%
	Se ofrecen beneficios adicionales a los empleados relacionados con la educación y la formación	NO	0%	SI	100%	NO	0%
<b>FASE DE DESVINCULACION</b>							
Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, destinada a	Se ofrece apoyo para la transición a nuevas oportunidades educativas y de empleo	NO	0%	SI	50%	NO	0%
Aumentar considerablemente el nº de empleados que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento una vez se desvinculen	Se fomenta la formación continua y el aprendizaje a lo largo de toda la vida y en caso afirmativo, media de horas/año por empleado dirigidas a la preparación a la jubilación	NO	0%	SI	0%	NO	0%
<b>ODS 5: IGUALDAD DE GENERO</b>				<b>EMPRESAS</b>			
				<b>TUERO</b>		<b>EUROPRA LINE</b>	
<b>FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES</b>				<b>SI/NO</b>	<b>%</b>	<b>SI/NO</b>	<b>%</b>

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

FASE DE ATRACCION							
Aprobar y fortalecer programas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en la empresa	Disponer de acciones concertadas dirigidas a la atracción de mujeres	NO	0%	SI	50 %	NO	0%
FASE DE SELECCION							
Aprobar y fortalecer programas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en la empresa	Porcentaje de mujeres contratadas/total de contrataciones	SI	15%	SI	50 %	SI	16%
FASE DE DESARROLLO							
Asegurar la participación plana y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la empresa	% mujeres en puestos de dirección o responsabilidad	SI	37%	SI	30 %	SI	5%
	% mujeres que promocionan/total promociones	NO	0%	SI	70 %	NO	0%
	Existen programas de formación en igualdad de género para los empleados	NO	0%	SI	100 %	SI	100 %
	Se fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados	SI	100%	SI	100 %	SI	100%
	Se llevan a cabo encuestas o evaluaciones periódicas para medir la percepción de igualdad de género entre los empleados	NO	0%	SI	0%	SI	20%
FASE DE FIDELIZACION							
Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres en la empresa	Existen programas de formación en igualdad de género para los empleados	NO	0%	SI	50 %	NO	0%
	Se fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados	SI	100 %	SI	50 %	SI	100%
	Se llevan a cabo encuestas o evaluaciones periódicas para medir la	NO	0%	SI	100 %	SI	20%

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

	Percepción de igualdad de género entre los empleados						
	Porcentaje brecha salarial hombre/mujer	0%		SI	10 %		
<b>ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO</b>		<b>EMPRESAS</b>					
		TUERO		EUROPRA LINE		ICON	
FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES		SI/NO	%	SI/NO	%	SI/NO	%
<b>FASE DE ATRACCION</b>							
Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Publicitan políticas de trabajo decente y crecimiento económico en las ofertas de empleo	NO	0%	SI	100 %	SI	70%
	Ofrecen igualdad de oportunidades de empleo para todos los candidatos sin discriminación de ningún tipo	SI	100%	SI	100 %	SI	100%
	Proporcionan un salario justo y equitativo desde el inicio del empleo	SI	100%	SI	100 %	SI	100%
Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados. trabajo decente	Colaboración con programas y organizaciones para promover el emprendimiento en jóvenes y personas con discapacidad	NO	0%	SI	100 %	SI	60%
Promover políticas e iniciativas orientas al desarrollo que apoyen las actividades productivas y la creación de nuevos puestos de trabajo	Publicación de los rangos salariales en las publicaciones de ofertas de trabajo	SI	60%	SI	50 %	NO	0%
<b>FASE DE SELECCION</b>							
Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Garantizan un proceso de selección justo y transparente	SI	100 %	SI	100 %	SI	80%
	Promueven el empleo juvenil y el acceso al mercado laboral de colectivos vulnerables	SI	100 %	SI	50 %	SI	50%
	FTE anual medio por empleado			SI			

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

Fomentar políticas para el desarrollo empresarial y el emprendimiento, que aumenten la productividad y generen empleo decente y sostenible, incluyendo la	Porcentaje de contratación de jóvenes y personas con discapacidad	42% JOVENES Y 14% DISCAPACITADOS	42% Y 14%	SI	5%	JOVENES MENORES DE 25 años	90%
<b>FASE DE DESARROLLO</b>							
Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Porcentaje de personas que participan en el proceso de evaluación	1		SI	10%	NO	0
Fomentar políticas para el desarrollo empresarial y el emprendimiento, que aumenten la productividad y generen empleo decente y sostenible, incluyendo la juventud y las personas con discapacidad.	Porcentaje de capacitación y desarrollo ofrecido a jóvenes y personas con discapacidad	NO	0%	SI	100%	NO	0
<b>FASE DE FIDELIZACION</b>							
Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, la creatividad y la innovación	Porcentaje de empleados corporativos que disfrutaron de medidas de flexibilidad espacial y temporal	SI	80%	SI	10%	NO	0
Fomentar políticas para el desarrollo empresarial y el emprendimiento, que aumenten la productividad y generen empleo decente y sostenible, incluyendo la juventud y las personas con discapacidad	Porcentaje de empleados que permanecen en la empresa después de un período determinado (por ejemplo, 2 años	SI	90%	SI	95%	SI	94%
promoción de políticas laborales y empresariales sostenibles y el fomento de la creación de empleo decente para todos	Fomentan el compromiso y la motivación de los empleados	SI	100%	SI	100%	SI	100%
	Ofrecen planes de carrera y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional	SI	100%	SI	100%	SI	100%

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

	Garantizan la igualdad de oportunidades de promoción y ascenso para todos los empleados	SI	100 %	SI	100 %	SI	100%		
	Establecen planes de retribución y beneficios justos y equitativos para los empleados	SI	100 %	SI	100 %	SI	100%		
<b>FASE DE DESVINCULACION</b>									
Promover políticas e iniciativas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades	Disponer de medias de fomento de la empleabilidad tras la desvinculación	NO	0%	NO	0%	NO	0%		
	Disposición de iniciativas de socialización y/o formación para exempleados	NO	0%	NO	0	NO	0%		
Promoción de políticas laborales y empresariales sostenibles y el fomento de la creación de empleo decente para todos	Se comprometen a garantizar la continuidad de los derechos adquiridos por los empleados durante su periodo de empleo			SI	100 %	SI	100 %		
Fomentar políticas para el desarrollo empresarial y el emprendimiento, que aumenten la productividad y generen empleo decente y sostenible, incluyendo la	Porcentaje de empleados que han sido ayudados en la transición a un nuevo empleo o emprendimiento después de su salida de la empresa	0%		NO	0%	SI	20%		
<b>ODS 10: REDUCCION DE DESIGUALDADES</b>				<b>EMPRESAS</b>					
				TUERO		EUROPRA LINE		ICON	
FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES		SI/NO	%	SI/NO	%	SI/NO	%		
<b>FASE DE ATRACCION</b>									
Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, promoviendo medidas adecuadas	Porcentaje de candidatos contratados que pertenecen a grupos minoritarios (basado en género, raza, etnia, discapacidad, entre otros)	SI	15%	SI	10 %	SI	3%		
<b>FASE DE SELECCION</b>									
Potenciar y promover la inclusión social y económica a través del trabajo de todas las personas independientes de su edad, origen, religión o situación económica y otra condición a través del empleo o desarrollo.	% del PCD contratadas/ total contratadas. ,,	SI	10%	SI	5%	NO	0		
	% de personas de más de 50 años contratadas /total contratadas	SI	14%	SI	15 %	NO	0		
	Disponer de iniciativas que permitan la selección de colectivos vulnerables, a través de la eliminación de sesgos	SI	70%	SI	100 %	NO	0		
<b>FASE DE DESARROLLO</b>									

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

Promover conocimiento que dé cabida a la inclusión de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen o situación económica u otra condición	% de empleados que han realizado cursos en cualquier ámbito de la Agenda 2030 (diversidad, igualdad, discapacidad, sesgos, cambio climático)	NO	0%	NO	0%	NO	0%
Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, promoviendo medidas adecuadas a este respecto	% de PCD que han recibido formación/ total PCD	NO	0%	SI	100%	NO	0%
<b>FASE DE FIDELIZACION</b>							
Fomentar un ambiente laboral inclusivo y sin discriminación	% de empleados que participan en encuestas de clima laboral que incluyen preguntas sobre inclusión y diversidad	NO	0%	SI	100%	SI	100%
	% de empleados que participan en iniciativas de diversidad e inclusión, como grupos de afinidad, comités de diversidad, entre otros.	NO	0%	NO	0%	SI	100%
<b>FASE DE DESVINCULACION</b>							
Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desvinculación	% de empleados desvinculados que pertenecen a grupos minoritarios (basado en género, raza, etnia, discapacidad, entre otros)	NO	0%	NO	0%	NO	0
<b>ODS 13: ACCION POR EL CLIMA</b>		<b>EMPRESAS</b>					
		<b>TUERO</b>		<b>EUROPRA LINE</b>		<b>ICON</b>	
<b>FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES</b>		<b>SI/NO</b>	<b>%</b>	<b>SI/NO</b>	<b>%</b>	<b>SI/NO</b>	<b>%</b>
<b>FASE DE ATRACCION</b>							
Promover la sostenibilidad de la empresa en procesos de selección para atraer a candidatos con conciencia ambiental	Porcentaje de ofertas de trabajo que incluyen la sostenibilidad y la acción por el clima como valores de la empresa	NO	0%	NO	0	NO	0
<b>FASE DE SELECCION</b>							

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

Incluir programas de formación en materia de sostenibilidad y prácticas ambientales en el lugar de trabajo en el proceso de onboarding	Porcentaje de empleados que han recibido formación en sostenibilidad y prácticas ambientales en el lugar de trabajo	NO	0%	NO	0	SI	100%
<b>FASE DE DESARROLLO</b>							
Fomentar prácticas ambientales en el lugar de trabajo, como el reciclaje, la reducción del consumo energético y la implementación de tecnologías sostenibles, u ofreciendo formación y desarrollo en habilidades relacionadas con la sostenibilidad	Porcentaje de empleados que participan en programas de sostenibilidad o que utilizan tecnologías sostenibles en su trabajo	SI	80%	NO	0	SI	100%
	Disponer de medidas implementadas para promover la movilidad sostenible	NO	0%	NO	0	SI	
<b>FASE DE FIDELIZACION</b>							
Desarrollar programas y actividades de voluntariado para que los empleados participen en acciones que contribuyan a la mitigación del cambio climático, como la reforestación o la limpieza de espacios naturales	% de empleados que han participado en programas o actividades de voluntariado en sostenibilidad y acción por el clima	NO	0%	NO	0	NO	0
<b>FASE DE DESVINCULACION</b>							
Asegurar que los antiguos empleados estén al corriente de los esfuerzos de sostenibilidad de la empresa y ofrecerles oportunidades de participación en iniciativas de sostenibilidad	% de antiguos empleados que reciben información sobre los esfuerzos de sostenibilidad de la empresa y tienen oportunidades de participación en iniciativas de sostenibilidad	NO	0%	NO	0	SI	100%
<b>ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR OBJETIVOS</b>	<b>EMPRESAS</b>						
	<b>TUERO</b>		<b>EUROPRA LINE</b>		<b>ICON</b>		
<b>FASES/ CONTRIBUCION RRHH/ INDICADORES</b>	<b>SI/NO</b>	<b>%</b>	<b>SI/NO</b>	<b>%</b>	<b>SI/NO</b>	<b>%</b>	
<b>FASE DE ATRACCION</b>							

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN EMPRESAS DE PALENCIA

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privado y privada, aprovechando la experiencia de las distintas empresas.	Si ha patrocinado algún evento, con asociaciones relevantes, que fomente el cumplimiento de los ODS de las Naciones Unidas	NO	0%	NO	0	NO	0
<b>FASE DE SELECCION</b>							
Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privada y privada, aprovechando la experiencia de distintas empresas	Disponer de acuerdos con entidades para la selección de colectivos vulnerables Porcentaje de contratación de colectivos vulnerables	NO	0%	SI	5%	NO	0
<b>FASE DE DESARROLLO</b>							
Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privado y privada, aprovechando la experiencia de las distintas empresas.	Disponer de alianzas con otras empresas para ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a los empleados Porcentaje de empleados que han participado en programas de intercambio con otras empresas	NO	0%	NO	0	NO	0
<b>FASE DE FIDELIZACION</b>							
Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privada, aprovechando la experiencia de las distintas empresas	Disponer de acuerdos de colaboración con las organizaciones del tercer sector, para promover el voluntariado entre los empleados. Porcentaje de empleados que han participado en programas de voluntariado con organizaciones del tercer sector	NO	0%	NO	0	NO	0
<b>FASE DE DESVINCULACION</b>							
Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privado y privada, aprovechando la experiencia de las distintas empresas.	Disponer de alianzas con organizaciones que ofrezcan oportunidades de empleo o de emprendimiento a los empleados que se desvinculan de la empresa Porcentaje de empleados que han conseguido empleo o emprendido con el apoyo de las alianzas establecidas por la empresa	NO	0%	NO	0	NO	0

Tabla 28: Encuesta cumplimentada

4.3.1 TUERO MEDIOAMBIENTAL

	
<b>Denominación: Tuero Medioambiental, S.L</b>	
Objeto social: Fabricación de piensos y gestión ambiental	
Localidad: Venta de Baños	
Empleados en 2023: 40	
Ranking Provincial	Posición 19 de Palencia
Ranking Sectorial	Posición 19 de Fabricación de conservas de pescado

Tabla 29: Datos de Tuero medioambiental, S.L.

Tuero se dedica a ofrecer soluciones sostenibles para la gestión de residuos y subproductos en empresas e instituciones. Su enfoque principal es revalorizar estos materiales y darles una segunda vida como materias primas para otros procesos, generando beneficios tanto económicos como medioambientales. La empresa se destaca por su experiencia en Economía Circular. La actividad principal de Tuero ya implica un firme compromiso con el medio ambiente. A través del proceso de valorización, transforman productos derivados no aptos para el consumo humano en materia prima para la alimentación animal. Esta práctica contribuye a prolongar la vida útil de los alimentos, y en línea con su compromiso ambiental, Tuero colabora con el programa "La alimentación no tiene desperdicio, aprovéchala". Además, la empresa implementa un Plan de Eficiencia Energética para reducir el consumo de agua, gas, electricidad y las emisiones de CO2. Estas medidas buscan minimizar el impacto medioambiental de las operaciones de Tuero y promover prácticas más sostenibles.

A continuación, analizamos los resultados de la encuesta:



En cuanto al ODS 3: Salud y Bienestar, la empresa Tuero Medioambiental tiene algunas acciones positivas como la inclusión de capacitación en salud y bienestar en el proceso de selección, realización de evaluaciones de salud iniciales para nuevos empleados y la oferta de capacitación continua en salud y bienestar para los empleados en la fase de desarrollo. Sin embargo, no hay medidas específicas para promover la salud mental y el bienestar en la fase de atracción y fidelización, ni iniciativas para garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva y servicios de salud esenciales de calidad. Tampoco hay iniciativas de cuidado físico y emocional para los empleados que se desvinculan de la empresa.



De acuerdo con la encuesta, Tuero Medioambiental tiene implantado lo siguiente en relación al ODS 4:

- En la fase de atracción, colaboran con instituciones educativas para atraer a candidatos con habilidades y conocimientos específicos.
- En la fase de selección, ofrecen programas de formación y capacitación para los empleados y tienen iniciativas para la selección de colectivos vulnerables, a través de la eliminación de sesgos.
- En la fase de desarrollo, promueven la formación continua en habilidades técnicas y profesionales y fomentan el aprendizaje continuo y la educación formal o informal, con un porcentaje del 80% de empleados que han recibido formación en el último año.
- En la fase de fidelización, no disponen de programas y actividades de voluntariado para que los empleados participen en iniciativas educativas, no establecen acuerdos con instituciones educativas para fomentar la formación continua de los empleados y no ofrecen beneficios adicionales a los empleados relacionados con la educación y la formación.
- En la fase de desvinculación, no ofrecen apoyo para la transición a nuevas oportunidades educativas y de empleo y no fomentan la formación continua y el aprendizaje a lo largo de toda la vida.



En cuanto al ODS 5, la igualdad de género, la empresa Tuero Medioambiental tiene un margen de mejora en las fases de atracción y desarrollo, ya que no dispone de acciones concretas dirigidas a la atracción de mujeres y no ofrece programas de formación en igualdad de género para los empleados. Sin embargo, en la fase de selección la empresa ha logrado una contratación equilibrada entre hombres y mujeres, y en la fase de desarrollo cuenta con un porcentaje significativo de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad. En la fase de fidelización, la empresa fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados y no tiene brecha salarial entre hombres y mujeres. En general, la empresa tiene buenas prácticas en cuanto a igualdad de género, pero tiene áreas en las que se puede mejorar.



En general, la encuesta de Tuero muestra que la empresa tiene un compromiso con el cumplimiento del ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, y ha implementado algunas medidas para promover el empleo pleno y productivo, así como el trabajo decente. Sin embargo, aún hay áreas de mejora en la fase de atracción, donde no se promocionan políticas de trabajo decente y crecimiento económico en las ofertas de empleo, y en la fase de fomento de la capacitación y desarrollo ofrecido a jóvenes y personas con discapacidad. Además, es importante destacar que la empresa tiene un porcentaje significativo de contratación de jóvenes y personas con discapacidad, lo que es un indicador positivo. En general, se observa una mayor fortaleza en las fases de selección y fidelización, donde la empresa garantiza procesos justos y transparentes de selección y ofrece oportunidades de desarrollo profesional y beneficios justos y equitativos para los empleados. En la fase de desvinculación, la empresa aún tiene áreas de mejora en cuanto a ofrecer iniciativas

de socialización y/o formación para exempleados y ayudar a los empleados en la transición a un nuevo empleo o emprendimiento después de su salida de la empresa.



En Turo, están comprometidos con el Objetivo 10 de la Agenda 2030, que busca reducir desigualdades y promover la inclusión social y económica a través del trabajo. En la fase de atracción, han contratado un 15% de candidatos pertenecientes a grupos minoritarios. En la fase de selección, han contratado un 10% de personas con discapacidad y un 14% de personas mayores de 50 años. También han implementado iniciativas para eliminar sesgos en el proceso de selección. Sin embargo, no se encontró información sobre promover el conocimiento inclusivo ni sobre la formación de PCD en la fase de desarrollo. En la fase de fidelización, tienen una alta participación en encuestas y actividades relacionadas con inclusión y diversidad. No se encontró información sobre igualdad de oportunidades en la fase de desvinculación. En general, Turo muestra un compromiso sólido con la reducción de desigualdades, pero puede haber áreas de mejora en el desarrollo y la desvinculación.



Se observa que no se incluye la sostenibilidad y la acción por el clima como valores de la empresa en las ofertas de trabajo. Sin embargo, el 100% de los empleados ha recibido formación en sostenibilidad y prácticas ambientales en el lugar de trabajo. Se destaca que el 80% de los empleados participa en programas de sostenibilidad o utiliza tecnologías sostenibles en su trabajo. No se menciona la implementación de medidas para promover la movilidad sostenible ni la participación de los empleados en programas o actividades de voluntariado en sostenibilidad y acción por el clima.

En resumen, La empresa Turo Medioambiental tiene algunas acciones positivas en relación al ODS 3, como la inclusión de capacitación en salud y bienestar en el proceso de selección, evaluaciones de salud iniciales para nuevos empleados y capacitación continua en salud y bienestar para los empleados. Sin embargo, hay áreas de mejora en la promoción de la salud mental y el bienestar y la garantía de acceso universal a servicios de salud. La empresa tiene implementadas acciones relacionadas con el ODS 4, especialmente en las fases de atracción, selección y desarrollo, pero aún hay oportunidades de mejora en la fase de fidelización y desvinculación. En cuanto al ODS 5, la empresa tiene buenas prácticas en cuanto a igualdad de género, pero hay áreas en las que se puede mejorar. La empresa muestra compromiso con el ODS 8 y la reducción de desigualdades, pero hay áreas de mejora en la fase de atracción y fomento de la capacitación y desarrollo ofrecido a jóvenes y personas con discapacidad. Finalmente, Turo tiene oportunidades de mejora en la promoción y constitución de alianzas para lograr los objetivos de desarrollo sostenible.

4.3.2 EUROPRALINE

	
<b>Denominación: Europraline, S.I. (La Trapa)</b>	
Objeto social: Fabricación de productos derivados del chocolate	
Localidad: Dueñas	
Empleados en 2023: 115	
Ranking Provincial	Posición 27 de Palencia
Ranking Sectorial	Posición 27 de Fabrica de cacao, chocolate y productos de confitería.

Tabla 30: Datos de Europraline (La Trapa)

Chocolates Trapa se compromete con el medio ambiente a través de su proyecto "Plantando Futuro Contigo", en colaboración con la organización sin ánimo de lucro (R) Forest Project, para la reforestación de bosques españoles. En línea con este compromiso, la empresa eliminó el aceite de palma de su porfolio en 2022, como parte de sus esfuerzos de recuperación de bosques primarios iniciados en 2019. La reforestación es esencial para la calidad de vida, la conservación del hábitat, la mitigación del cambio climático y la lucha contra la desertificación, además de ser crucial para el desarrollo adecuado de muchos cultivos. Como parte de su Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Chocolates Trapa también tiene una iniciativa de Contratación de Personas con Discapacidad. Actualmente, su plantilla cuenta con un 5% de personas con discapacidad, superando el requisito legal del 2%. Sin embargo, su objetivo a largo plazo es alcanzar el 9%, que corresponde al porcentaje de personas con discapacidad en la sociedad. Aunque aún no han alcanzado dicho objetivo, continúan trabajando en ello.



En cuanto al ODS 3: Salud y Bienestar, la empresa Europraline, S.L. tiene algunas acciones positivas en todas las fases de vida del empleado, como la colaboración con organizaciones que promueven la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, la inclusión de capacitación en salud y bienestar en el proceso de incorporación y la oferta de capacitación continua en salud y bienestar para los empleados. También implementan programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo y fomentan la conciliación entre la vida laboral y personal en la fase de desarrollo, y evalúan periódicamente la satisfacción y el bienestar de los empleados en la fase de fidelización. Sin embargo, no publicita políticas de salud y bienestar en las ofertas de empleo en la fase de atracción, ni organiza actividades deportivas y de bienestar para los empleados en la fase de fidelización. Tampoco ofrece iniciativas de cuidado físico y emocional para los empleados que se desvinculan de la empresa. En cuanto a garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva y servicios de salud esenciales de calidad, no dispone de ayudas para cubrir gastos médicos y de planificación familiar, ni de ayudas para el acceso a seguros privados o equivalentes. Por último, no ofrece iniciativas de atención médica y bienestar mantenidas tras la jubilación o de deporte y bienestar mantenidas tras la jubilación. En general, tiene un compromiso con la salud y el bienestar de sus empleados, pero aún hay áreas de mejora en todas las fases de vida del empleado.



En cuanto al ODS 4 de Educación de Calidad, ha implementado medidas positivas para garantizar la igualdad de género en todas las fases de la vida laboral de sus empleados, desde la atracción hasta la retención. La empresa ha logrado un puntaje del 50% en el indicador de la fase de atracción, el 50% en el indicador de la fase de selección y el 30% en el indicador del porcentaje de mujeres en puestos directivos en la fase de desarrollo, y ha ofrecido capacitación en igualdad de género y programas de equilibrio entre trabajo y vida personal. Además, la empresa ha evaluado regularmente la percepción de igualdad de género entre sus empleados y ha logrado un puntaje del 10% en el indicador de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, aún tiene margen de mejora en áreas como la promoción de políticas específicas de igualdad de género en las ofertas de empleo y la falta de programas y actividades de voluntariado en la fase de fidelización. En general ha logrado implementar medidas para garantizar la igualdad de género en todas las fases de la vida laboral de sus empleados, pero hay áreas en las que se puede mejorar.



El resumen del análisis del ODS 5 en es el siguiente: En la fase de atracción, dispone de acciones dirigidas a la atracción de mujeres en un 50%, en la fase de selección, el porcentaje de mujeres contratadas es del 50%, en la fase de desarrollo, asegura la participación efectiva de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad en un 30%, y un 70% de las promociones son ocupadas por mujeres. Además, existen programas de formación en igualdad de género para los empleados, se fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados, y se llevan a cabo evaluaciones periódicas para medir la percepción de igualdad de género entre los empleados y en la fase de fidelización, dispone de programas de formación y fomento de la conciliación laboral y personal de los empleados en un 50%, y se llevan a cabo encuestas o evaluaciones periódicas para medir la percepción de igualdad de género en un 100%. Además, se reduce la brecha salarial hombre/mujer en un 10%.



Basándonos en la encuesta para el ODS 8, podemos llegar a las siguientes conclusiones: Europraline ha implementado políticas para promover el trabajo decente y el crecimiento económico en la fase de atracción, así como garantizar un proceso de selección justo y transparente y promover el empleo juvenil y el acceso al mercado laboral de colectivos vulnerables en la fase de selección. En la fase de desarrollo, la empresa fomenta el desarrollo empresarial y el emprendimiento que generen empleo sostenible y decente para la juventud y personas con discapacidad. En la fase de fidelización, ofrece planes de carrera y oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, garantiza la igualdad de oportunidades de promoción y ascenso para todos los empleados, establece planes de retribución y beneficios justos y equitativos para los empleados y fomenta el compromiso y motivación de los empleados. Sin embargo, se desconoce la puntuación de algunos indicadores, como el FTE anual medio por empleado y el porcentaje de empleados que permanecen en la empresa después de un período determinado.



En el análisis del ODS 10: Reducción de desigualdades para Europraline, se observa que han contratado al 10% de candidatos pertenecientes a grupos minoritarios. Sin embargo, no se menciona la contratación de personas con discapacidad ni de personas mayores de 50 años. No se encontraron iniciativas de formación relacionadas con la Agenda 2030 ni indicadores de igualdad en el proceso de desvinculación. Europraline muestra un compromiso del 100% en la participación de los empleados en encuestas de clima laboral relacionadas con inclusión y diversidad. Hay margen para mejorar en las áreas de desarrollo y desvinculación, promoviendo la inclusión y diversidad en todas las etapas del ciclo de vida del empleado y garantizando igualdad de oportunidades en la desvinculación. De la encuesta de Europraline para el ODS 10, se pueden sacar las siguientes conclusiones:



En la encuesta del ODS 13 de Europraline, se concluye que en todas las fases de vida del empleado, la empresa no ha logrado implementar medidas específicas para promover la sostenibilidad y la acción por el clima en sus prácticas de recursos humanos. En la fase de atracción no se incluyen valores de sostenibilidad en las ofertas de trabajo, en la selección no se ofrece formación en sostenibilidad y prácticas ambientales, en el desarrollo no hay programas de sostenibilidad o tecnologías sostenibles para los empleados, y en la fidelización no hay programas de voluntariado en sostenibilidad. Además, en la fase de desvinculación, no se ofrecen oportunidades de participación en iniciativas de sostenibilidad a los antiguos empleados.



Con respecto a la OSD 17, En la fase de atracción, no ha patrocinado eventos con asociaciones relevantes que fomenten el cumplimiento de los ODS de las Naciones Unidas. En la fase de selección, dispone de acuerdos con entidades para la selección de colectivos vulnerables, logrando un 5% de contratación de colectivos vulnerables. En la fase de desarrollo, no cuenta con alianzas con otras empresas para ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a sus empleados. En la fase de fidelización, no dispone de acuerdos de colaboración con organizaciones del tercer sector para promover el voluntariado entre sus empleados. En la fase de desvinculación, no cuenta con alianzas con organizaciones que ofrezcan oportunidades de empleo o emprendimiento a sus empleados que se desvinculan de la empresa.

En general, Europraline ha implementado medidas positivas en diferentes áreas de los ODS 3, 4 y 8, pero aún hay áreas de mejora en todas las fases de vida del empleado. La empresa ha logrado un compromiso con la igualdad de género en todas las fases de la vida laboral de sus empleados, pero aún hay áreas en las que se puede mejorar. En cuanto a los ODS 10, 13 y 17, Europraline tiene oportunidades de mejora en la implementación de medidas específicas para la inclusión y la diversidad, la sostenibilidad y la acción por el clima, y la colaboración con asociaciones relevantes y organizaciones del tercer sector.

Algunos de los planes de mejora que podrían incorporar son:

- Ampliar las iniciativas de inclusión y diversidad en todas las fases de la vida del empleado, incluyendo programas específicos para la contratación y promoción de grupos minoritarios y la promoción de la igualdad de género.
- Fortalecer las acciones de formación y desarrollo en habilidades técnicas y profesionales relacionadas con la sostenibilidad y la acción por el clima.
- Promover la participación de los empleados en programas de voluntariado y acciones sostenibles, en colaboración con organizaciones del tercer sector.

#### 4.3.3. ICON MULTIMEDIA

<b>Denominación: Icon Multimedia, S.L.</b>	
Objeto social: Desarrollo de software	
Localidad: Palencia	
Empleados en 2023:	
Ranking Provincial	Posición 158 de Palencia
Ranking Sectorial	Posición 251 de Actividades de programación informática.

Tabla 31: Datos de Icon Multimedia

Multimedia tiene un fuerte compromiso con la responsabilidad social corporativa (RSC). En cuanto a su compromiso con las personas, la empresa se enfoca en crear un entorno inclusivo y diversificado, con políticas laborales que promuevan la igualdad de género y la flexibilidad en el lugar de trabajo. También se centran en el desarrollo y formación del talento interno y externo. En lo que respecta al compromiso con el medio ambiente, ICON Multimedia ha creado la iniciativa "ICON Move" para promover la sostenibilidad medioambiental a través de acciones verdes como el reciclaje y la protección de la naturaleza. Además, promueven la movilidad sostenible proporcionando patinetes eléctricos para desplazamientos urbanos.

En cuanto al compromiso con la sociedad, ICON Multimedia ha puesto a disposición de sus clientes su solución DENEVA para la difusión de alertas sobre personas desaparecidas, lo que demuestra su compromiso con la comunidad. La empresa está comprometida a contribuir a la mejora del mundo y a trabajar con la sociedad para lograrlo.

A continuación analizamos la encuesta realizada:



Para el ODS 3, Salud y Bienestar, ICONMM tiene políticas y acciones para promover la salud mental y el bienestar de sus empleados a lo largo de todas las fases de vida laboral, desde la atracción hasta la desvinculación. Se incluyen medidas como publicitar políticas de salud y bienestar en ofertas de empleo, ofrecer capacitación en salud y bienestar, implementar programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, fomentar la

conciliación entre la vida laboral y personal, organizar actividades deportivas y de bienestar para los empleados, y ofrecer programas de apoyo emocional y psicológico. La empresa no dispone de medidas de ayuda para cubrir gastos médicos de salud sexual y reproductiva ni de iniciativas de cuidado físico y emocional en la fase de desvinculación, pero tiene un alto porcentaje de cumplimiento en el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y acceso a seguros privados o equivalentes.



Con respecto al ODS 4, En ICONMM se observa un compromiso en la promoción de la formación y capacitación de los empleados a lo largo de las diferentes fases de su vida en la empresa. Se destaca que en la fase de atracción se publicitan políticas de educación y formación en las ofertas de empleo y se colabora con instituciones educativas para atraer a candidatos con habilidades y conocimientos específicos. Además, en la fase de selección se ofrecen programas de formación y capacitación para los empleados y en la fase de desarrollo se promueve la formación continua en habilidades técnicas y profesionales. En la fase de fidelización, se establecen acuerdos con instituciones educativas para fomentar la formación continua de los empleados. Sin embargo, en la fase de desvinculación, no se observan iniciativas para apoyar la transición a nuevas oportunidades educativas y de empleo. Se sugiere que se implementen programas de formación y aprendizaje a lo largo de toda la vida para aumentar considerablemente el número de empleados que tienen las competencias necesarias, especialmente en técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento una vez se desvinculen.



En la encuesta del ODS 5 de ICONMM se puede observar que existen medidas en la fase de atracción y selección para promover la igualdad de género en la empresa, como la publicitación de políticas de igualdad de género en las ofertas de empleo y el porcentaje de mujeres contratadas. Sin embargo, en la fase de desarrollo y fidelización, todavía hay un bajo porcentaje de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad, y la falta de programas de formación en igualdad de género para los empleados. También se observa que se fomenta la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados y se llevan a cabo encuestas para medir la percepción de igualdad de género entre los empleados, pero no se han implementado programas específicos para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres en la empresa. Además, se puede observar una brecha salarial del 0% entre hombres y mujeres en la empresa. En cuanto al turismo medioambiental, no se observan medidas específicas relacionadas con la igualdad de género en la encuesta.



En cuanto al ODS 8 de Trabajo decente y crecimiento económico en ICON tienen políticas y acciones para lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente en todas las fases de vida laboral. La empresa promueve políticas de trabajo decente en las ofertas de empleo, garantiza un proceso de selección justo y transparente, fomenta el desarrollo empresarial y el emprendimiento sostenible, y tiene políticas orientadas al desarrollo que apoyan la creación de puestos de trabajo decente, emprendimiento, creatividad e innovación. Además, la empresa establece planes de retribución y beneficios justos y equitativos para los empleados y garantiza la continuidad de sus derechos adquiridos durante su período de empleo. Sin embargo, no dispone de medidas de fomento de

la empleabilidad tras la desvinculación ni iniciativas de socialización o formación para ex empleados, y solo un 20% de los empleados han sido ayudados en la transición a un nuevo empleo o emprendimiento después de su salida de la empresa.



En el análisis del ODS 10: Reducción de desigualdades para Icon, se observa que han contratado al 3% de candidatos pertenecientes a grupos minoritarios. No se menciona la contratación de personas con discapacidad ni de personas mayores de 50 años. Se destaca que el 100% de los empleados participa en iniciativas de diversidad e inclusión, como grupos de afinidad y comités de diversidad. No se encontraron iniciativas de formación relacionadas con la Agenda 2030 ni indicadores de igualdad en el proceso de desvinculación. Se sugiere que Icon pueda fortalecer su compromiso con la inclusión y diversidad, ampliando la contratación de candidatos pertenecientes a grupos minoritarios y promoviendo la igualdad de oportunidades en todas las etapas del ciclo de vida del empleado.



La contribución de ICON al ODS 13: Acción por el Clima es la siguiente:

- ICON Multimedia ha creado la iniciativa "ICON Move" para promover la sostenibilidad medioambiental a través de acciones verdes, como el reciclaje y la protección de la naturaleza.
- Además, la empresa promueve la movilidad sostenible al proporcionar patinetes eléctricos para desplazamientos urbanos.

En resumen, ICON Multimedia demuestra un compromiso con el ODS 13 al implementar la iniciativa "ICON Move", que promueve la sostenibilidad medioambiental y la movilidad sostenible a través de acciones verdes y la provisión de patinetes eléctricos. Esta iniciativa refuerza su contribución para abordar el cambio climático y sus impactos. Sin embargo, existen medidas de mejora potenciales que ICON Multimedia podría implementar.

- Fase de Atracción: Incluir la sostenibilidad y la acción por el clima como valores de la empresa en las ofertas de trabajo.
- Fase de Selección: Implementar programas de formación en sostenibilidad y prácticas ambientales durante el proceso de incorporación.
- Fase de Desarrollo: Ampliar las prácticas ambientales en el lugar de trabajo y ofrecer oportunidades de formación y desarrollo en habilidades relacionadas con la sostenibilidad.
- Fase de Fidelización: Establecer programas de voluntariado en sostenibilidad y acción por el clima para que los empleados puedan participar activamente en acciones concretas.
- Fase de Desvinculación: Continuar brindando información sobre los esfuerzos de sostenibilidad y ofrecer oportunidades de participación en iniciativas de sostenibilidad a los antiguos empleados.



Según los indicadores presentados, la conclusión es que ICON aún tiene un camino por recorrer en la implementación de prácticas que contribuyan al logro del ODS 17 Alianzas para Lograr Objetivos. No se han identificado iniciativas significativas en ninguna de las fases de vida del empleado para promover alianzas con otras empresas, entidades o tercer sector. Sin embargo, esto también puede ser una oportunidad para que la empresa identifique áreas de mejora y establezca estrategias para fomentar la colaboración y las alianzas con otros actores relevantes para contribuir a la consecución de los objetivos globales.

En resumen, ICON ha adoptado una serie de medidas y políticas para avanzar en la consecución de los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las diferentes fases de la vida laboral de sus empleados. En general, se destaca su compromiso en la promoción de la formación y capacitación de los empleados, la promoción de la salud mental y el bienestar, la promoción de políticas de trabajo decente y crecimiento económico, la igualdad de género, la sostenibilidad y la acción por el clima. Sin embargo, todavía hay oportunidades de mejora en la implementación de medidas para reducir las desigualdades y promover la inclusión y en la promoción de alianzas y colaboración con otros actores relevantes para la consecución de los objetivos globales.

## 5. CONCLUSIÓN

La sostenibilidad, la responsabilidad social y la Agenda 2030 están estrechamente relacionadas en el contexto empresarial. La sostenibilidad implica un enfoque a largo plazo que busca el equilibrio entre las necesidades económicas, sociales y ambientales, mientras que la responsabilidad social se enfoca en la ética empresarial y en cómo la empresa contribuye a la sociedad. La Agenda 2030 es un marco global que establece objetivos específicos para el desarrollo sostenible en todo el mundo. Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles y responsables socialmente para contribuir a la Agenda 2030, cumpliendo con sus objetivos específicos en áreas como la lucha contra el cambio climático, la igualdad de género, la reducción de la pobreza y la promoción de la educación.

Gullón y Prosol son un ejemplo de cómo las empresas pueden ser agentes de cambio en la sociedad al alinear sus estrategias y operaciones con los ODS de la ONU. Ambas empresas han adoptado medidas concretas para contribuir a la consecución de estos objetivos, no solo para mejorar su imagen de marca, sino también para tener un impacto real y positivo en la sociedad y el medio ambiente. Además, destaca la importancia de la colaboración y el trabajo conjunto entre empresas, organizaciones y la sociedad civil para lograr un impacto aún mayor. La adhesión a iniciativas y programas de colaboración como el Charter Europeo de la Diversidad o Women's Empowerment Principles demuestra el compromiso de ambas empresas con la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral y la igualdad de género.

El enfoque de Gullón y Prosol en los ODS demuestra que las empresas pueden ser una fuerza positiva en la sociedad y el medio ambiente. Espero que más empresas sigan su ejemplo y adopten medidas concretas para contribuir al desarrollo sostenible y justo en el mundo.

Las empresas encuestadas muestran un compromiso generalizado con la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Si bien tienen políticas para atraer talento y garantizar igualdad de oportunidades y salarios justos, existen oportunidades de mejora en áreas como salud y bienestar, educación y formación, así como la inclusión de la sostenibilidad en las ofertas de trabajo. Los niveles de implementación de los ODS varían en las diferentes etapas de la vida laboral, destacándose un mayor compromiso en la fase de desarrollo. Se destaca la importancia de procesos de selección justos y transparentes, así como programas de capacitación en todas las etapas laborales. Es necesario promover acciones para atraer mujeres y reducir la desigualdad mediante la contratación de grupos minoritarios. Aunque se ofrecen iniciativas para el bienestar y la fidelización de los empleados, es necesario mejorar la inclusión y diversidad, así como los programas de voluntariado y acción climática. En la fase de desvinculación, se requieren medidas para garantizar la continuidad de los derechos adquiridos y ofrecer oportunidades de transición laboral. Las alianzas con organizaciones que brinden oportunidades de empleo o emprendimiento a empleados que se desvinculan aún son limitadas. En general, las empresas tienen áreas de mejora en la implementación de los ODS, pero demuestran un compromiso y disposición para mejorar y contribuir a un futuro más sostenible.

La implementación de los ODS en las empresas Galletas Siro, Prosol, Tuero, Europraline e Icon refleja un compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo sostenible. Estas empresas han tomado medidas para abordar los desafíos planteados por los ODS, aunque se observan diferencias en el grado de implementación y áreas de mejora.

Es alentador ver que estas empresas reconocen la importancia de alinear sus estrategias y operaciones con los ODS para contribuir a un mundo más justo, equitativo y sostenible. Al integrar los ODS en su enfoque empresarial, pueden obtener beneficios económicos, sociales y medioambientales, generando un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Sin embargo, también es importante destacar que aún existen áreas de mejora en la implementación de los ODS. Se pueden fortalecer las políticas de salud y bienestar, programas de educación y formación, así como la inclusión de la sostenibilidad y la acción por el clima como valores fundamentales de la empresa. La implementación de los ODS en todas las fases de la vida del empleado, desde la atracción y selección hasta el desarrollo, fidelización y desvinculación, es esencial para una gestión responsable y sostenible de los recursos humanos. Esto implica promover la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y el bienestar de los empleados.

En conclusión, la integración de los ODS en la estrategia empresarial es un imperativo para construir un mundo más justo y sostenible. Las empresas tienen la oportunidad de liderar el cambio hacia un futuro mejor al tomar medidas concretas para abordar los desafíos globales planteados por los ODS.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Camarán, M.L., Barón, M.L. & Rueda, M.P. (2019). La Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Revista Científica “Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales”.
- Castrosín García, Lorena IMPLANTACIÓN DE LOS ODS EN EL ÁMBITO DE LOS RRHH DE LA EMPRESA 43 desde el estado en el ámbito laboral y promoción del empleo. Lumen, (15), 78- 95
- Cierre de Ventas. Recursos Humanos: un área clave para lograr los ODS en tu empresa. <https://cierredeventas.es/soft-skills/recursos-humanos/objetivos-desarrollo-sostenible-empresa/>
- Confederación Canaria de Empresarios (CCELP). (2021). 10 razones para integrar los ODS en la estrategia. <https://www.odsempresascanarias.org/10-razones-para-integrar-ods-estrategia-empresarial/>
- Cruz, M. (2018). La emergencia del discurso de la responsabilidad social empresarial (RSE) en el contexto del adelgazamiento del Estado. Alegatos, 25 (77), 303- 318
- Deloitte y Fundación Seres. (2021) IX Informe del impacto Social de las Empresas. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/informe-impacto-social-empresas.html>
- Diario Responsable. Dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Sus actores. Papel de las políticas públicas. <https://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>
- Dimensión social del Desarrollo de los Objetivos Sostenibles. (2022). UPB. <https://www.upb.edu.co/es/proyeccion-social/sostenibilidad/dimension-social-ods>
- El economista. Ranking de Empresas Españolas | Ranking Empresas <https://ranking-empresas.eleconomista.es>
- ExpokNews. Ventajas de integrar los ODS en tu negocio. <https://www.expoknews.com/ventajas-de-integrar-los-ods-a-tu-negocio/>
- García, S. L. (2016). Revista Haz Fundación. La RSC bien entendida comienza por los empleados. <https://hazrevista.org/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/>
- Guía para la acción. Suarez Serrano, E., González-Torre, P. L., & del Valle Tuero, E. A. (2021).
- Galletas Gullón. <https://qullon.es>
- Gutiérrez, R. (2018). Midiendo la gestión de la responsabilidad social empresarial.
- Icon Multimedia. <http://www.iconmm.com/es/>
- Iglesias, E. & Arrillaga, N.R. (2021). ¿Qué ODS están asociados al departamento de RRHH?. <https://www.genethico.com/que-ods-están-asociados-al-departamento-de-rrhh/>
- Kliksberg, B. (2016) Ética para Empresarios. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Distal.
- Naciones Unidas Para El Desarrollo. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#alianza-para-lograr-los-objetivos>
- Naciones Unidas. (2022) Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>

- Ojeda, P. (2008). Responsabilidad Social empresarial. Una herramienta de gestión que armoniza las relaciones entre los diferentes actores de la empresa. *Revista Ingeniería Industrial*, 7 (2), 25-33.
- Pacto Mundial Red Española. (2022). Qué puedes hacer tú. <https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>
- Productos solubles. <https://www.prosol.coffee/es/index>
- Postposmo. (2022). Ventajas y Desventajas del Desarrollo Sustentable. <https://www.postposmo.com/ventajas-y-desventajas-del-desarrollo-sustentable/>
- Pwc. Contribución de la Gestión de personas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.pwc.es/es/asesoramiento-fiscal-legal/people-organisation/consultoria-de-recursos-humanos/contribucion-gestion-personas-objetivos-desarrollo-sostenible.html>
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2016). El sector privado ante los ODS.
- Survey/ Toro, D. (2006) El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica. *Intangible Capital*, 1 (14), 338-35
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/metas-ods.pdf>
- Tuero Medioambiental. <https://tuero.es/>
- Trapa. <https://trapa.com>
- Universitat Carlemany. ¿Por qué los ODS son importantes para las empresas? <https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/blog/importancia-ods-empresas/>