

CÓDIGO ÉTICO PROYECTA EMPLEO

1.- PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	2
2.- OBJETO	2
3 1.- PROPOSITO	3
3 2.-MISIÓN	3
3 3.-VISIÓN.....	3
3 4.-VALORES	3
4.- NUESTROS PRINCIPIOS DE NEGOCIO	4
5.- CUMPLIMIENTO DE NUESTROS PRINCIPIOS DE NEGOCIO.....	5
6.- RESPONSABILIDAD	13
7.- DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	13
8.- CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN	14
9. VIGENCIA.....	14
10. EL PACTO GLOBAL O EL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS	14
11. EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS Y REGLAS ÉTICAS	21
12. COMENTARIOS.....	21

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

PROYECTA EMPLEO es un grupo de entidades especializadas en el sector de la formación con experiencia y con una amplia oferta en cuanto a contenidos, herramientas y soluciones, vinculados a la formación profesional / empresarial y el empleo.

A lo largo de nuestra amplia trayectoria, hemos demostrado una especial sensibilidad hacia las necesidades reales de nuestra sociedad, desempeñando una labor especializada (oficios profesionales) como centros de formación y agencia de empleo, aportando soluciones en la gestión del conocimiento, las energías renovables y el medioambiente, de los servicios industriales y de apoyo a la empresas y de la gestión empresarial, con la consiguiente repercusión en la rentabilidad de nuestra clientela, la empleabilidad de nuestros alumnos y alumnas y la mejora de nuestra sociedad.

Consideramos que es nuestra responsabilidad contribuir a combinar el desarrollo económico, con el bienestar de las personas y el cuidado del medio ambiente y tratamos de poner en práctica esta responsabilidad a través de tres vías diferentes: proporcionando servicios sostenibles, desarrollando productos nuevos e innovadores y participando activamente en el debate público sobre las ventajas y retos que conllevan los negocios socialmente responsables y sostenibles.

2.- OBJETO

El Código Ético de **PROYECTA EMPLEO** tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus administradores y Personal en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés. Éstos son los propios Personal, los clientes (alumnado), los proveedores y colaboradores externos, las instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético se basa en la definición de el Propósito, Misión, Visión, Valores y Principios de **PROYECTA EMPLEO** a la que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus Personal, de acuerdo con las leyes del lugar donde desarrolla sus actividades como con el Sistema Normativo establecido, respetando los valores de sus respectivas culturas.

El Código Ético de **PROYECTA EMPLEO** refleja el principio de diligencia debida aplicado para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. La organización entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la notificación confidencial de irregularidades, así como su resolución. La organización entiende que los procedimientos que tiene implantados le permiten dar respuesta a los elementos anteriores.



La Dirección pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir el Propósito, la Misión, Visión y Valores de **PROYECTA EMPLEO**, y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que el Personal se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

3 1.- PROPÓSITO

Brindar al alumnado la preparación y capacitación mejor posible, para conseguir incorporación en la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuyendo a su desarrollo personal, social, favoreciendo su inclusión y cohesión social y al desarrollo económico del país

3 2.-MISIÓN

Trabajamos orientados en la prestación de soluciones integrales y personalizadas con las personas para contribuir a su desarrollo personal, profesional y laboral y por otro lado con las organizaciones facilitando su adaptación a la evolución del mercado laboral, ayudando a crecer a las empresas y a desarrollar profesionalmente a los trabajadores, dotándoles de las herramientas necesarias y de las competencias adecuadas a las necesidades y expectativas

3 3.-VISIÓN

Orientamos nuestro plan de actuación para conseguir un crecimiento sostenido y equilibrado en el tiempo, para la máxima satisfacción en los servicios orientados a dar soluciones en recursos humanos, formación, orientación, selección y colocación, eficaz y competitiva, tanto para las personas como para las empresas., Así como la satisfacción de nuestros trabajadores, calidad y eficiencia en todos nuestros proceso y crecimiento

3 4.-VALORES

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

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

Personas: Apostamos por un equipo de personas y colaboradores orgulloso de pertenecer a la organización. Profesionalidad y alta capacitación. Trabajo en equipo, Igualdad de oportunidades y buen clima laboral



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

Compromiso Ambiental: Mejoramos de forma continua la gestión de nuestros procesos y actividades para disminuir los impactos significativos en el medioambiente, asegurando el cumplimiento legal y otras regulaciones que adoptamos de forma voluntaria. Además, nos comprometemos con el uso sostenible de los recursos mediante la aplicación de nuestro plan ambiental en todas nuestras instalaciones.

Innovación: Ofrecemos soluciones innovadoras aprovechando la creatividad y el talento de nuestro equipo, lo que nos diferencia de la competencia.

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

Búsqueda de la Excelencia: Optimizamos nuestros procesos con objeto de ofrecer cada día mejores servicios. La satisfacción de nuestros clientes (internos y externos) es nuestro mayor motivo de orgullo.

Compromiso con la Sociedad: Contribuimos al desarrollo de las personas y de las empresas ofreciendo servicios de calidad y con responsabilidad ambiental, transparencia, igualdad entre mujeres y hombres, condiciones de accesibilidad internacional, legalidad y ética, y poniendo en valor a las personas, sus capacidades y competencias.

4.- NUESTROS PRINCIPIOS DE NEGOCIO

Nuestros principios de negocio constituyen un marco de trabajo para nuestra forma de operar como entidad y apoyan nuestras decisiones en el día a día. Son los principios que rigen nuestra conducta y fijan el estándar con respecto al cual nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, nos juzgan. Los principios de negocio de **PROYECTA EMPLEO** son aplicables a todos los empleados y empleadas de la organización, y están alineados con nuestros valores principales.

- Nos comprometemos a cumplir los siguientes principios clave de negocio:
- Promover el desarrollo sostenible. Consideramos el impacto social, medioambiental y financiero en todo lo que hacemos.
- Respetamos y obedecemos la ley. Nos comprometemos a cumplir todos los requisitos legales en todos los negocios en los que operamos.
- Respetamos los derechos humanos. Respetamos a las personas, la sociedad y las diferentes culturas y apoyamos los objetivos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Respetamos el medio ambiente. Haremos todo lo posible para crear y promover el impacto positivo en el medio ambiente.
- Asumimos nuestras responsabilidades. Somos responsables, asumimos nuestras responsabilidades y tenemos un claro compromiso frente a todos los grupos de interés por todas nuestras acciones.

5.- CUMPLIMIENTO DE NUESTROS PRINCIPIOS DE NEGOCIO

Principio 1

El respeto a las personas

- Descubre lo bueno que hay en ti y en los demás. Conoce y acepta tus propias limitaciones y busca mejorarlas.
- Respeta a los demás tratando a todos por igual.
- Sé honesto en tu comportamiento y en el manejo de bienes materiales y de conocimientos.
- Evita la murmuración, la crítica y la burla, ya que afectan negativamente a la personalidad de los demás.
- Construye relaciones efectivas basadas en un ganar-ganar, donde exista confianza mutua.
- Organiza tu tiempo para que te permita tener claridad de ideas y a darle a cada persona y cosa su lugar.
- Procura mantener tu lugar de trabajo limpio y seguro.
- Asume con responsabilidad los errores cometidos y avisa inmediatamente a quien corresponda.
- Trabaja por resultados y no por tiempos, lo importante es que logres lo que te propongas.
- Busca soluciones en vez de pronunciar quejas; en todo problema hay una oportunidad para aprender algo y demostrar que somos mejores que antes.

Principio 2

El respeto al cliente-a- alumnado

- Trata a todos la clientela- alumnado con cortesía, dignidad y respeto. Da siempre un trato humano y personalizado. Emplea un vocabulario correcto y adecuado.
- Sé consciente que tu trabajo hace una diferencia en la vida de la clientela- alumnado, ofrece un punto de vista imparcial, más allá de los marcos de referencia (paradigmas) y los intereses involucrados.
- Conoce y respeta las raíces culturales y la identidad la clientela- alumnado.
- Asiste puntualmente a las reuniones con la clientela- alumnado, y cumple en los tiempos de respuesta de los servicios. Si no es posible por alguna razón ajena a ti, avisa oportunamente.
- Mantén siempre una relación cercana y frecuente con tu clientela- alumnado.
- Sé paciente, la paciencia es el principio de una buena relación con el cliente. Toma en cuenta el ambiente que rodea a nuestra clientela- alumnado: responsabilidades, proyectos, etc., debes entender y aceptar las decisiones que finalmente decida tomar.
- No se debe perder en ningún momento el sentido de lo que se está haciendo. Los problemas y desacuerdos no nos pueden hacer perder la visión y el objetivo de

nuestro propósito.

- Genera un modelo de intervención que te permita crear y proponer nuevos caminos y soluciones. La clientela- alumnado espera que se le den alternativas.
- Haz preguntas: tu cliente tiene la respuesta.

Principio 3

El respeto en el trabajo en equipo

- Coopera con los demás para ayudar a lograr objetivos comunes.
- Intercambia experiencias, opiniones, consejos, ideas y preferencias con las personas que te rodean, en un ambiente de cordialidad.
- Comunica aquello que te parece incorrecto, equivocado o agresivo, para evitar conflictos incómodos e inútiles que sólo dejan resentimientos.
- Detecta los aspectos importantes, concrétales y establece un orden de prioridades adecuado.
- Tu comunicación debe ser comprensiva, flexible y conciliadora.
- Escucha con atención las opiniones y comentarios de los demás, evitando interrumpir.
- Procura descubrir las cualidades y capacidades de los demás, reconociendo su esfuerzo, interés y dedicación.
- No se permitirá: el bloqueo desde actitudes negativas, la resistencia, la negación continua, el desacuerdo constante, la oposición a la lógica, la falta de cooperación, la obstrucción para impedir la feliz culminación del trabajo, el desvío de la atención hacia temas menos significativos y una responsabilidad ambigua porque queda diluida en el grupo.

Principio 4

El respeto a las leyes y políticas

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deben cumplir con todas las leyes y normas aplicables a su actividad en la prestación de sus servicios.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** son independientes de partidos u organizaciones políticas; su personal no puede ejercer protagonismo en organizaciones políticas o sociales.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** tienen la voluntad de trabajar con todos los partidos políticos democráticos.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** no podrán trabajar simultáneamente en organizaciones políticas o instituciones en materias en las que se den intereses en conflicto o competencia, sin que exista un acuerdo expreso de las dos partes.

Principio 5

El respeto por la honestidad y la transparencia

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** actuarán con honestidad en todas las relaciones entre ellas y con su clientela- alumnado, proveedores y colaboradores.
- En la labor de representar a un cliente-a, las entidades de **PROYECTA EMPLEO** no podrán hacer una declaración falsa o inexacta.
- Todas las comisiones, cargos y costes deben ser divulgados de forma explícita y detallada a los clientes antes de la aceptación de cualquier trabajo que esté realizando para un cliente-a.
- Ninguna de las entidades de **PROYECTA EMPLEO** ni nadie de su personal ofrecerán o aceptarán comisiones del cliente-a, ni aceptarán otras remuneraciones que las convenidas con el cliente-a, ni ningún trato de favor directo o indirecto.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deben documentar todas las etapas clave del proceso de contratación de acuerdo con la legislación vigente.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** se comprometen a facilitar a los auditores, externos e internos, toda la información y explicaciones que requieran para la realización de su trabajo.

Principio 6

El respeto a las relaciones de trabajo

- En las organizaciones de **PROYECTA EMPLEO** se promoverán acciones que permitan obtener una relación basada en el respeto mutuo, en el que predominen los intereses comunes, a fin de favorecer un ambiente de colaboración y tolerancia entre los trabajadores y trabajadoras.
- Las organizaciones de **PROYECTA EMPLEO** se comprometen a respetar la confidencialidad de la información personal, administrativa, médica, etc. de sus trabajadores y trabajadoras y velarán por el archivo y custodia de las mismas.
- El pagará un sueldo justo con arreglo a las responsabilidades, capacidad y rendimiento de sus trabajadores
- **PROYECTA EMPLEO** respeta la vida personal y familiar de sus empleados y empedadas, y promoverá las políticas de igualdad de género, conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de los mismos.
- **PROYECTA EMPLEO** promoverá el apoyo, asistencia y participación activa de sus empleados en cualquier actividad que pretenda canalizar el intercambio de conocimientos.
- **PROYECTA EMPLEO** promoverá la formación continua de sus empleados, de manera objetiva y atendiendo a las necesidades de la organización en cada momento, favoreciendo siempre el desarrollo de la carrera profesional, y la igualdad de las oportunidades.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** no llevarán a cabo acciones que puedan interferir de manera injusta o ilegal en las relaciones de trabajo establecidas por otros.

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal no podrá proceder a la captación desleal de la clientela y proyectos. Se consideran actos de competencia desleal todos aquellos que contravengan las normas estatales, autonómicas y laborales que tutelen la leal competencia (incluida la utilización de terceros como medio para eludir las obligaciones)
- Los empleados de **PROYECTA EMPLEO** deben evitar tomar parte en situaciones que den lugar a un conflicto de intereses. Se considera que existe un conflicto de intereses en aquellas circunstancias en las que hay un conflicto directo o indirecto entre los intereses personales del personal de la persona relacionada con el mismo, y los intereses de las entidades de **PROYECTA EMPLEO**.

Principio 7

Respeto a la diversidad y la jerarquía

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deben cumplir las leyes y regulaciones laborales aplicables y tratarán a clientes, proveedores y otras personas sin prejuicios ni discriminación injustificada.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal tratarán a todos sus clientes y proveedores con dignidad y respeto y tratarán de proporcionar igualdad sobre la base de criterios objetivos relacionados con el negocio.
- No se permitirán conductas discriminatorias relacionadas con el sexo, la religión, la raza, la discapacidad, la orientación sexual o cualquier condición, inclinación o rasgo particular de alguno de sus trabajadores, clientela, proveedores-as y colaboradores-as.
- No se permitirá ninguna forma de violencia, acoso, amenazas o abuso en las entidades de **PROYECTA EMPLEO** hacia la clientela, proveedores-as u otras personas externas, ni hacia ninguno de sus trabajadores y trabajadoras.
- No se permitirá que la jerarquía constituya un instrumento de dominio o exaltación personal y que la autoridad se ejerza de forma incorrecta y abusiva. El profesional superior jerárquico debe cuidarse de proceder en forma que no desprestigie o menoscabe a otros profesionales que ocupen cargos subalternos al suyo. Todo profesional debe cuidarse de no cometer ni permitir o contribuir a que se cometan actos de injusticia sin causa demostrada y justa. El profesional subalterno jerárquico está recíprocamente obligado respecto a lo anterior, y deberá trabajar con lealtad de acuerdo con las directrices y líneas de actuación marcadas por su superior.
- **PROYECTA EMPLEO** garantiza que la autoridad no se transforme en el ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía del colaborador, y que se proteja el trabajo y el valor de todo el personal que debe contar con la libertad e independencia necesaria para realizar sus tareas y pueda brindar sugerencias para mejorar el desempeño.

Principio 8

Respeto por la salud y seguridad

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** informarán a los clientes cada vez que tengan una razón para creer que un trabajo puede causar un riesgo para la salud y la seguridad, y actuarán con diligencia en la evaluación de riesgos para los clientes.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** garantizarán a sus trabajadores, seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deberán adquirir conocimientos de cómo actuar en caso de que ocurra una emergencia en el lugar de trabajo.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deberá informar de comportamientos u objetos que puedan ocasionar accidentes, aunque sean de menor importancia, o poner en peligro la seguridad.
- El personal de las entidades de **PROYECTA EMPLEO** observará con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

Principio 9

El respeto de los conocimientos profesionales

- Las entidades **PROYECTA EMPLEO** y su personal trabajarán diligentemente para desarrollar y mantener un nivel satisfactorio de conocimiento profesional relevante y actual.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal se comprometen a desarrollar y actualizar sus conocimientos profesionales para estar siempre al día de los avances y mejoras en su oficio.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal no aceptarán ningún encargo que exceda la competencia profesional de su equipo o de su organización.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal se centran en conocer y satisfacer las necesidades de los clientes sin generar falsas expectativas.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deben fomentar entre sus clientes el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal se comprometen a aplicar únicamente métodos probados en cuanto a su eficacia. En el caso que fuese menester aplicar un método no probado por el equipo, se deberá hacer al cliente una advertencia expresa de su carácter experimental.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** se asegurarán de que su personal esté debidamente capacitado y cualificado para llevar a cabo sus responsabilidades en sus tareas y/o prácticas.
- Principio 10
- El respeto de un pago puntual y exacto

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** pagarán con prontitud y exactitud los salarios y prestaciones debidas en virtud de los términos acordados y requisitos legales.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** no tomarán trabajos/tareas que podrían resultar en la imposibilidad de pagar a los trabajadores contratados.

Principio 11

El respeto a la contratación internacional ética

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deben asegurarse de que, en relación con la contratación en el extranjero, se cumplan con todas las leyes pertinentes y las directrices del Ministerio del Interior y proporcionar toda la información pertinente y aplicable a los clientes, proveedores, profesionales externos y otros.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deben observar los más altos principios de la responsabilidad social, la integridad, la profesionalidad, la equidad y las prácticas leales en sus relaciones con todos los clientes, proveedores, profesionales externos y otras personas, empresas y entidades extranjeras.

Principio 12

Respeto a la confidencialidad y privacidad

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deben observar los más altos principios de integridad y equidad manteniendo la confidencialidad y privacidad de la información de un cliente, proveedor o colaborador, y debe respetar la confidencialidad de los registros de conformidad con la ley y las buenas prácticas.
- Las entidades a guardarán cualquier información confidencial de los colaboradores, trabajadores/as, clientela o proveedores-as.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deben asegurar que se ha obtenido autorización antes de divulgar información confidencial o personal.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** garantizarán la correcta aplicación de los procedimientos de seguridad creados para proteger la información confidencial.
- Todos los empleados y empleadas al comienzo de su actividad en **PROYECTA EMPLEO** deben firmar un compromiso de confidencialidad donde se comprometen a
- No revelar a persona alguna ajena a **PROYECTA EMPLEO**, sin su consentimiento, la información referente a la que haya tenido acceso en el desempeño de sus funciones en la empresa, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones del empleado/a o de la entidad, impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a derecho. Esta prohibición se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información de la que tenga acceso sobre la clientela, procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del contenido inherente de su puesto de trabajo y se realice dentro del ámbito de la empresa.

- Utilizar la información, a que alude el apartado anterior, únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones en **PROYECTA EMPLEO**, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.
- No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaleciéndose de su condición de empleado/a de la empresa, y que no sea necesaria para el desempeño de sus funciones en **PROYECTA EMPLEO**.
- Cumplir, en el desarrollo de sus funciones en **PROYECTA EMPLEO**, la normativa vigente, nacional y comunitaria, relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que la sustituya en el futuro.
- El personal de las entidades de **PROYECTA EMPLEO**, al finalizar la relación de trabajo con alguna de las entidades de **PROYECTA EMPLEO**, deberá devolver cualquier documento confidencial que pudiera obrar en su poder.
- Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos), elaborados como empleado/a de **PROYECTA EMPLEO**, durante la vigencia del contrato y que se refieran a la actividad de la entidad son propiedad de **PROYECTA EMPLEO** y serán diligentemente custodiados en la entidad.
- Ser responsable de la custodia de todos los documentos a los que tenga acceso en el ejercicio de su práctica profesional, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa, salvo que tenga autorización expresa de la empresa para ello.
- La vulneración de este compromiso será considerada como causa justificada de extinción del presente contrato, sin derecho a la percepción de indemnización alguna. En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de la extinción del contrato, **PROYECTA EMPLEO** se reserva el derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional pactado.

Principio 13

El respeto al mérito individual

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** reconocen que el mérito individual, que combina capacidad intelectual, esfuerzo personal y honradez profesional, constituye un valor supremo.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deben contribuir a generar a su alrededor un ambiente de trabajo gratificante, estimulante y productivo, en el que el mérito individual sea reconocido y donde se promueva el intercambio de ideas, la igualdad y la no discriminación.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deberán condenar cualquier intento de sustituir a un colega en un trabajo iniciado por éste, así como permitir el otorgamiento de méritos ajenos.

Principio 14.

Respeto al buen crédito de PROYECTA EMPLEO

- **PROYECTA EMPLEO** velará por que la clientela, proveedores-as y profesionales externos no puedan dañar o afectar negativamente al prestigio del Grupo.
- **PROYECTA EMPLEO**, del mismo modo, prestará la atención debida al uso que se haga del nombre de **PROYECTA EMPLEO** por parte de la clientela, proveedores-as y profesionales externos, con el objeto de que sea el correcto y adecuado a la imagen e identidad corporativa.
- **PROYECTA EMPLEO** no participará en comentarios negativos o actividades dirigidas a perjudicar a profesionales u organizaciones externos, sin perjuicio de la defensa de los intereses legítimos que le correspondan.

Principio 15

Respeto al uso de materiales y medios

- El personal de las entidades de **PROYECTA EMPLEO** no deberá utilizar ningún recurso o servicio de las entidades, como instalaciones, equipos, programas, materiales, etc. para obtener un beneficio personal sin el debido consentimiento.
- Internet es una gran herramienta, pero se debe saber utilizar. Del personal que tiene acceso a Internet y que utiliza el correo electrónico se espera que haga un buen uso de acuerdo con los objetivos finales de las entidades.
- El personal de las entidades de **PROYECTA EMPLEO** respetar y proteger los bienes de **PROYECTA EMPLEO** asegurándose de que no se pierdan, se dañen, se utilicen indebidamente o se presten a otros, se transfieran, se vendan o se donen sin autorización.
- El personal de las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deberá utilizar los recursos materiales de forma óptima y eficiente, obteniendo la mayor vida útil posible, evitando, por tanto, su uso indebido.
- El personal de las entidades de **PROYECTA EMPLEO** deberá respetar los trabajos desarrollados por cada persona, siendo propiedad del Grupo los datos, ideas, conocimientos, etc. que resulten del trabajo en la misma.
- **PROYECTA EMPLEO** respeta los derechos de autor y de propiedad intelectual, por lo que no se puede utilizar materiales, trabajos, programas, publicaciones, etc. que sean propiedad de terceras personas sin la pertinente autorización.

Principio 16

Respeto al medioambiente

- Todas las actividades de **PROYECTA EMPLEO** se realizarán de la manera más respetuosa con el medioambiente, promoviendo la adopción de medidas de prevención por todos los agentes que participen en sus actuaciones.
- **PROYECTA EMPLEO** respeta el medio ambiente e intenta minimizar su impacto

medioambiental y se preocupa porque los materiales se reciclen o se desechen de manera responsable.

- **PROYECTA EMPLEO** toma las medidas necesarias para que sea posible el ahorro de agua y la energía.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** velarán por minimizar los residuos y los efectos de la contaminación, conservar los recursos naturales, promover el ahorro de energía, así como por promover proyectos de investigación y desarrollo que fomenten la protección medioambiental.
- El Grupo dará a conocer esta política a clientes, proveedores y otros profesionales externos con los que se relaciona, exigiendo en todo momento su cumplimiento.
- Cada empleado de **PROYECTA EMPLEO** debe ser responsable del consumo realizado de cada recurso utilizado, haciendo un uso eficiente, sin pérdidas ni desperdicios.

Principio 17

El respeto en el acceso a la información

- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deberán garantizar el acceso a la información a todos los usuarios involucrados en un proyecto.
- Las entidades de **PROYECTA EMPLEO** y su personal deben evitar la negación y la restricción del acceso a la información y las ideas, particularmente cuando es necesaria para llevar a cabo las acciones encomendadas y entender el sentido de un proceso o proyecto.

6.- RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de los miembros de la dirección garantizar que todos los empleados y empleadas conozcan los principios y asegurarse de que éstos se cumplen. Los/as empleados/as recién incorporados a la organización son informados acerca de nuestros principios mediante el Manual de Acogida y el Código Ético de **PROYECTA EMPLEO** en sus primeros días en la organización.

7.- DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

PROYECTA EMPLEO responde a un amplio sector de población y mercado de producción y/o trabajo. A continuación, pasamos a detallar nuestros grupos de interés y su importancia para nuestro compromiso de excelencia y calidad.

Clientes, accionistas, proveedores/as y empleados/as – el diálogo con estos grupos de interés implica fundamentalmente sopesar los intereses a corto y largo plazo, así como los intereses particulares y el interés general.

Las organizaciones empresariales y las administraciones públicas – el diálogo con esta entidad se centra fundamentalmente en el contexto social en el que opera **PROYECTA EMPLEO**. Alumnado y colectividades, que realizan una amplia gama de aportaciones al desarrollo posterior de la visión de **PROYECTA EMPLEO** sobre líneas de negocio o áreas

de desarrollo (incluidos asesores/as externos y pensadores/as con gran capacidad de innovación, que responden a nuestras peticiones de ideas o que nos las proporcionan de forma espontánea) – el diálogo con los grupos de interés es una fuente importante de ideas nuevas y eficaces.

El diálogo con los grupos de interés resulta esencial para nosotros, tanto para mantener y desarrollar nuestras actividades como de cara a nuestra estrategia.

Asimismo, es esencial para poner conocimientos en común, fomentar el aprendizaje y profundizar en el desarrollo sostenible. Por lo tanto, es importante que:

- Participemos en el diálogo con los grupos de interés, en particular, con nuestra clientela, administraciones, asociaciones profesionales y foros para estar al corriente de los nuevos avances en sostenibilidad. Siempre que sea posible y relevante, trabajamos con dichos organismos para desarrollar y profundizar en nuestros criterios de sostenibilidad
- Abordemos estas cuestiones de sostenibilidad y responsabilidad social y utilicemos nuestra influencia como participantes en foros técnicos de nuestra actividad para proponer la adopción de medidas al respecto.

8.- CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN

Este código ético es de obligado cumplimiento para todos los empleados y empleadas de **PROYECTA EMPLEO** y se comunicará y difundirá entre todos sus empleados y empleadas. Los empleados y empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en **PROYECTA EMPLEO**, en la novación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que **PROYECTA EMPLEO** lo estime conveniente.

9. VIGENCIA

El Código Ético entra en vigor en el día de su publicación a todo el Personal y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación. Se revisará y actualizará periódicamente por la Dirección, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realice el Personal y los compromisos adquiridos por **PROYECTA EMPLEO** en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

10. EL PACTO GLOBAL O EL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

El pacto Global o el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Su fin es transformar el mercado global, potenciando un sector privado sostenible y responsable sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción. El Pacto Mundial de Naciones Unidas persigue dos objetivos principales:

Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo. Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que se unen a la iniciativa, aceptan estos 10 Principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones.

Tras la aprobación, en septiembre de 2015, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se otorgó el mandato de Naciones Unidas al Pacto Mundial para sensibilizar y ayudar a las empresas a contribuir a la nueva agenda de desarrollo. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporcionan a las empresas un marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible a nivel local e internacional. Por lo tanto, las empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas deben trabajar de forma conjunta ambos marcos; los 10 Principios y los 17 ODS; ambos marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

Los diez principios

Derechos Humanos

- Principio Nº 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- Principio Nº 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Ámbito Laboral

- Principio Nº 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Principio Nº 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio Nº 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Principio Nº 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

- Principio Nº 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio Nº 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio Nº 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anti – Corrupción

- Principio Nº 10. Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.

Los objetivos de desarrollo sostenible

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por 17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y sociedad civil. El Pacto Mundial es la iniciativa de Naciones Unidas que cataliza los esfuerzos de empresas y organizaciones en la consecución de los ODS.

- ✓ -Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- ✓ -Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- ✓ -Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- ✓ -Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- ✓ -Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- ✓ -Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
- ✓ -Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
- ✓ -Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- ✓ Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
- ✓ -Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.
- ✓ -Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- ✓ -Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
- ✓ -Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
- ✓ -Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
- ✓ -Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
- ✓ -Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- ✓ -Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Marco de Derechos Humanos

El Pacto Mundial contempla un Marco de Derechos Humanos, sobre el cual se estructura una serie de elementos fundamentales; a saber,

I. Caso de Empresa Mundial:

- Concientizar el concepto de Derechos Humanos, así como su relación con la empresa y los Personal.
- Desarrollar el caso empresarial según la razón de ser de la compañía.
- Activar la participación de altos funcionarios en el esquema del Pacto global.

II. Estrategia:

- Estudiar las acciones de la empresa en relación al tema de Derechos Humanos.
- Detectar las debilidades de la empresa en cuanto a los Derechos Humanos de sus Personal, así como las fallas en que esta pudiese estar incurriendo.

III. Políticas:

- Detectar la aplicación de los Derechos Humanos en las políticas de la empresa.
- Establecer normativas internas en la empresa relacionadas al cumplimiento de los Derechos Humanos.

IV. Procesos y Procedimientos:

- Incluir el tema de Derechos Humanos en los procesos de gestión de la empresa, mientras esta se encuentre operativa y en funcionamiento.

V. Capacitación:

Involucrar los Derechos Humanos como parte de la cultura empresarial y organizacional.
Capacitar al personal de la empresa en el tema de los Derechos Humanos.
Desarrollar actividades relacionadas a los Derechos Humanos que produzcan una empatía entre la empresa y su entorno.

VI. Medición de Desempeño:

Medir el cumplimiento de las normativas relacionadas a los Derechos Humanos en la empresa a través de sus Personal.

11. COMPROMISO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

- Conducir su actividad de forma justa, honesta y transparente.
- No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales.
- No aceptar sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales.
- Mantener una política de tolerancia cero frente a la corrupción, el fraude, el soborno, la falsificación documental, la manipulación de procesos o la ocultación de conflictos de interés.
- Garantizar el cumplimiento estricto de la legalidad aplicable, la transparencia en la gestión económica, la separación de funciones y el mantenimiento de registros documentales íntegros, trazables y verificables.

- Desarrollar un Programa para implementar y respaldar estos Principios.

Principios generales

1. Llevar a cabo su actividad de manera justa, honesta y abierta. (Ejemplo: términos de pago transparentes, registros claros).
2. No pagar sobornos, ni aceptar que se ofrezcan sobornos en nuestro nombre para obtener una ventaja empresarial.
3. No aceptar sobornos, ni permitir que estos sean aceptados en nuestro nombre con el fin de influenciar a la empresa. (Ejemplo: gestión cuidadosa de los pagos de comisiones)
4. Evitar hacer negocios con quienes no acepten nuestros valores o puedan perjudicar nuestra reputación. (Ejemplo: selección cuidadosa de los socios).
5. Establecer nuestros propios procesos para evitar el soborno, ya sea directo o indirecto, respetando y respaldando nuestros valores. (Ejemplo: un proceso para hacer frente a los regalos y atenciones).
6. Llevar registros claros y mantenerlos actualizados. (Ejemplo: registros de las decisiones sobre la entrega de donaciones o cómo manejar una demanda por soborno o un conflicto de intereses).
7. Asegurar que todos los empleados y empleadas, al igual que nuestras partes interesadas, conozcan nuestros Principios. (Ejemplo: buena comunicación y capacitación; que no haya excusas para el desconocimiento).
8. Revisar y actualizar regularmente nuestro Programa y nuestros procesos, según las necesidades. (Ejemplo: aprender de la experiencia y trabajar en red con otros).
9. Respetar estos Principios aún en las situaciones y etapas difíciles. (Ejemplo: no realizar pagos de facilitación).
10. Aplicar criterios de igualdad, objetividad y transparencia en los procesos de selección de alumnado, personal, docentes, proveedores y colaboradores.

Conductas prohibidas

- Ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos, comisiones ilegales o ventajas indebidas.
- Manipular procesos de selección de alumnado, personal, docentes, proveedores o colaboradores.
- Falsificar documentación justificativa, académica, económica, administrativa o relativa a la ejecución de acciones formativas.
- Inflar facturas, simular gastos, alterar justificantes o declarar costes no reales.
- Ocultar, no declarar o gestionar indebidamente conflictos de interés.
- Realizar pagos de facilitación bajo cualquier modalidad.
- Aceptar regalos, atenciones, viajes, comidas, entretenimientos u otros beneficios que puedan condicionar la independencia profesional o la objetividad en la toma de decisiones.
- Realizar cualquier actuación que pueda comprometer la correcta gestión, justificación o trazabilidad de fondos públicos o privados.

Áreas de riesgo específicas en Formación Profesional para el Empleo

Por la naturaleza de la actividad de **PROYECTA EMPLEO**, se consideran áreas de riesgo específicas las siguientes:

- Gestión, ejecución y justificación de subvenciones y fondos públicos.
- Control de asistencia, participación del alumnado y documentación de ejecución de las acciones formativas.
- Subcontratación de docentes, colaboradores externos, servicios auxiliares o entidades especializadas.
- Compra de material formativo, equipamiento, recursos didácticos o servicios vinculados a la formación.
- Procesos de acreditación, evaluación, certificación, prácticas profesionales no laborales y seguimiento de la inserción laboral.
- Relación con administraciones públicas, entidades financiadoras, empresas de prácticas, proveedores y otras partes interesadas.

Normas específicas

Regalos y atenciones No podremos aceptar objetos de valor, ni aceptar regalos que nos sean ofrecidos de forma puntual, regular o frecuente, haciendo extensible a cualquier tipo de, viajes, comidas, atenciones y/o entretenimiento por terceros. Estas situaciones, además, deben de ser comunicadas a la Dirección para su conocimiento y aprobación, si procede.

Pagos por facilitación Pagos que hace un tercero y de forma oculta, sin ningún recibo, para garantizar o 'facilitar' servicios o introducción de productos en la organización. Estos no deben de realizarse bajo ningún concepto. Además, deben de ser comunicada a la dirección para su conocimiento.

Conflicto de intereses Cuando se antepone un interés o una relación personal a los intereses de la empresa. Esta situación debe de ser comunicada a la Dirección, si se tiene indicios que se puede actuar con menor juicio, o se puede ver perjudicada la organización con el manejo del conflicto.

PROYECTA EMPLEO establecerá una declaración obligatoria de conflicto de intereses para aquellas personas que intervengan en procesos sensibles, especialmente en materia de contratación, selección, subcontratación, justificación económica, evaluación, acreditación o gestión de fondos públicos.

Contribuciones benéficas y Patrocinio Asegurando que el dinero entregado a una entidad benéfica no dependa de un acuerdo comercial ni se realice con el fin de conseguir un contrato o hacer negocio. Dé siempre ese dinero a la organización y no a una persona. Asegurando que el patrocinio se realice para el beneficio de la empresa y que no se utilice para encubrir un soborno.

Políticas con los empleados y las empleadas

PROYECTA EMPLEO debe asegurar que nadie de la organización sea sancionado en el caso de que se pierdan beneficios o ventas por no pagar o aceptar un soborno.

De igual modo, debe incluir sanción disciplinaria para todo aquel integrante de la organización a quien se descubra pagando o recibiendo un soborno. Todo el personal debe saber que esta es su política.

El incumplimiento del presente código ético podrá dar lugar a medidas disciplinarias

conforme a la normativa laboral aplicable, incluyendo, cuando proceda, la rescisión contractual y la comunicación a las autoridades competentes.

Controles preventivos y de supervisión internos

Deben existir registros y libros de contabilidad independientes que muestren todos sus movimientos financieros.

Asimismo, **PROYECTA EMPLEO** debe asegurarse de que no existan cuentas que no aparezcan registradas en los libros. El personal debe informar sobre todo aquello que no se esté realizando de manera transparente o que parezca irregular.

Llevar las revisiones de los procesos a fin de evitar situaciones de soborno

Obtener registros escritos precisos, que tendrán que estar disponibles en el caso de una inspección/auditoria.

Canal de denuncias y comunicación de irregularidades

La empresa dispone de un canal confidencial para comunicar irregularidades, sospechas de fraude, corrupción, soborno, conflictos de interés o cualquier incumplimiento del presente protocolo. Dicho canal garantizará la confidencialidad, la ausencia de represalias y la investigación objetiva de los hechos comunicados.

El personal deberá informar sobre todo aquello que no se esté realizando de manera transparente o que parezca irregular, sin que pueda sufrir sanción, represalia o perjuicio profesional por negarse a pagar o aceptar un soborno, incluso cuando dicha negativa implique la pérdida de beneficios, ventas, oportunidades comerciales o ventajas operativas.

Gestión de fondos europeos y otros fondos públicos

En caso de gestionar acciones, proyectos o gastos financiados con fondos europeos, incluidos FSE+, Next Generation EU u otros instrumentos análogos, **PROYECTA EMPLEO** se compromete al cumplimiento estricto de la normativa europea aplicable, incluyendo el Reglamento (UE) 2021/1060 y la normativa específica del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia cuando resulte de aplicación.

Obligaciones específicas:

- Aplicación del principio de buena gestión financiera.
- Cumplimiento del principio DNSH (Do No Significant Harm), cuando sea exigible.
- Prevención del doble financiamiento.
- Trazabilidad completa de los gastos, decisiones, declaraciones responsables y documentación justificativa.
- Conservación de la documentación durante los plazos exigidos por la normativa aplicable, convocatorias, resoluciones o contratos.
- Colaboración con autoridades de control nacionales y europeas, organismos intermedios, administraciones concedentes, entidades auditoras y órganos de fiscalización.

Se implementarán controles reforzados en subcontrataciones, declaraciones responsables, conflictos de interés, verificación de hitos y objetivos, justificación económica y acreditación de la ejecución real de las actividades financiadas.

Cualquier sospecha de fraude que afecte a fondos europeos será comunicada inmediatamente a la autoridad competente y, en su caso, a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).

12. EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS Y REGLAS ÉTICAS

El cumplimiento de los principios y reglas éticas

Si un empleado o empleada de **PROYECTA EMPLEO** cree de buena fe que alguna norma o alguno de los principios estipulados en el Código Ético o en el Manual ha sido o está a punto de ser violado, dicho empleado o colaborador debe informar a su superior inmediato.

Todo empleado/a o colaborador/a que no se atenga a las estipulaciones del Código Ético será sometido a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la ruptura de su contrato de trabajo. En cualquier caso, el autor de la infracción tiene derecho a ser oído y a defenderse antes de que se le aplique una sanción disciplinaria.

v

El presente Código Ético, los métodos y códigos de conducta específicos de desarrollo, tienen como objetivo fundamental prevenir las posibles situaciones de falta de compromiso, respeto, confiabilidad y responsabilidad, así como orientar un comportamiento ético y respetuoso con la ley.

13. COMENTARIOS

Como hemos mencionado en el apartado “Nuestros principios en la práctica”, el diálogo con los grupos de interés es fundamental para que podamos mantener y desarrollar nuestras actividades. Para que podamos seguir mejorando, le animamos a que nos haga llegar sus comentarios sobre nuestros principios de negocio y otros aspectos de nuestra entidad. Si tiene cualquier comentario sobre este documento o cualquier otra cuestión, no dude en ponerse en contacto con nosotros:

Gracias por incorporarte **PROYECTA EMPLEO**.

La Dirección

ANEXO

CONCILIACIÓN Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS EN MATERIA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene como finalidad justificar, describir y establecer el seguimiento de las medidas implantadas por el Grupo Proyecto Empleo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo el ejercicio corresponsable de estos derechos entre todas las personas que integran la organización.

Estas actuaciones se alinean con la normativa vigente en materia de igualdad y conciliación, así como con los principios de responsabilidad social, equidad y bienestar laboral.

2. OBJETIVOS

Objetivo general:

El Grupo PROYECTAEMPLO ha diseñado, en colaboración con el personal, un cuadro de medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras, con un objetivo fundamental:

Garantizar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del personal, fomentando la corresponsabilidad y mejorando la calidad de vida en el entorno laboral.

Objetivos específicos:

- Facilitar la compatibilidad entre responsabilidades laborales y personales.
- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Reducir situaciones de estrés laboral derivadas de incompatibilidades horarias.
- Incrementar la motivación, productividad y compromiso del personal.
- Fomentar una cultura organizativa basada en la flexibilidad y la corresponsabilidad.

3. MARCO NORMATIVO

Las medidas adoptadas se fundamentan en:

- La legislación laboral vigente en materia de conciliación.
- La normativa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las Políticas internas del Grupo Proyecto Empleo en materia de recursos humanos y bienestar laboral.
- El Plan de igualdad de la las entidades que conforman el grupo.

4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLEMENTADAS

El Grupo Proyecta Empleo ha implementado las siguientes medidas:

4.1. Flexibilidad horaria

- Adaptación de horarios de entrada y salida.
- Posibilidad de jornada intensiva en determinados periodos.

4.2. Teletrabajo

- Implementación de modalidades de trabajo a distancia cuando las funciones lo permiten, previa autorización por parte de la directiva.
- Uso de herramientas digitales para garantizar la continuidad del servicio.

4.3. Permisos y licencias

- Facilidades para asistencia a citas médicas, cuidado de menores o personas dependientes.
- Aplicación, por defecto, de 15 días anuales para ejercer el teletrabajo al personal de estructura designado por la dirección..
- Salida temprana en la jornada laboral correspondiente a la efeméride de cada empleado.

4.4. Reducción y adaptación de jornada

- Posibilidad de reducción de jornada por cuidado familiar.
- Adaptación individualizada, según necesidades justificadas.
- Intercambio de horas de trabajo por horas de descanso.

4.5. Sensibilización y formación

- Acciones formativas en igualdad y corresponsabilidad.
- Promoción de valores de equilibrio y respeto en el entorno laboral.

5. PRINCIPIO DE CORRESPONSABILIDAD

El Grupo Proyecta Empleo promueve el reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, evitando la feminización de los cuidados y fomentando la implicación activa de toda la plantilla.

6. MEDIDAS DE MEJORA DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO.

- Estabilidad del puesto de trabajo. Conversión a fijos-discontinuos/indefinidos.
- Área de descanso: comidas.
- Formación gratuita para la plantilla.

7. DESARROLLO PROFESIONAL.

- Rotación de puestos de trabajo y funciones.
- Programas de reconocimiento profesional.
- Retribución transparente e igualitaria.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la eficacia de las medidas, se establece el siguiente sistema de seguimiento:

6.1. Indicadores

- Número de personas beneficiarias de medidas de conciliación.
- Tipo de medidas solicitadas y concedidas.
- Nivel de satisfacción del personal.
- Impacto en el absentismo y productividad.

6.2. Herramientas

- Encuestas periódicas al personal.
- Registro interno de solicitudes y concesiones.
- Informes de evaluación anual.

6.3. Responsables

- Dirección.
- Departamento de Recursos Humanos.
- Responsables de igualdad.

7. SENSIBILIZACIÓN

- Información y comunicación de la estrategia de conciliación.
- Formación y sensibilización.
- Dar a conocer a la plantilla la estrategia de conciliación al personal.
- Sensibilización a responsables y mandos intermedios.
- Plan de difusión de Política de Igualdad.
- Planes de formación Igualdad.

8. RESULTADOS ESPERADOS

- Mejora del clima laboral.
- Reducción de conflictos entre vida personal y laboral.
- Mayor compromiso y retención del talento.
- Avance en la igualdad efectiva dentro de la organización.

9. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

El Grupo Proyecta Empleo reafirma su compromiso con:

- La mejora continua de las medidas de conciliación.
- La promoción de la corresponsabilidad.
- La adaptación a nuevas necesidades del personal.

10. CONCLUSIÓN

Las medidas adoptadas reflejan una apuesta firme por el bienestar del personal y la igualdad de oportunidades, constituyendo un elemento clave en la estrategia organizativa del Grupo Proyecta Empleo.

La Dirección