



**ÓBOLO, S.C.A. de Interés Social**



---

## Presentación de la organización

El **óbolo** (en griego antiguo ὀβελός, *obelós* y en ático ὀβολός, *obolós*, pl. ὀβολοί, «broche»;<sup>1</sup> en latín *obolus*) fue una moneda griega de plata cuyo valor es la sexta parte de una dracma. Proveniente de la Grecia clásica, actualmente **Óbolo** es un sinónimo de la palabra **ayuda**.

**Este es el nombre que representa a nuestro proyecto, el poder ofrecer nuestro trabajo en la ayuda a los demás.**

Nuestro equipo posee una larga trayectoria en el ámbito de la ayuda y servicios en la atención sociosanitaria, ayuda a domicilio, residencia de mayores y unidad de estancia diurna (UED), formación para el empleo, servicios a la comunidad y prestación de servicios sociales en general.

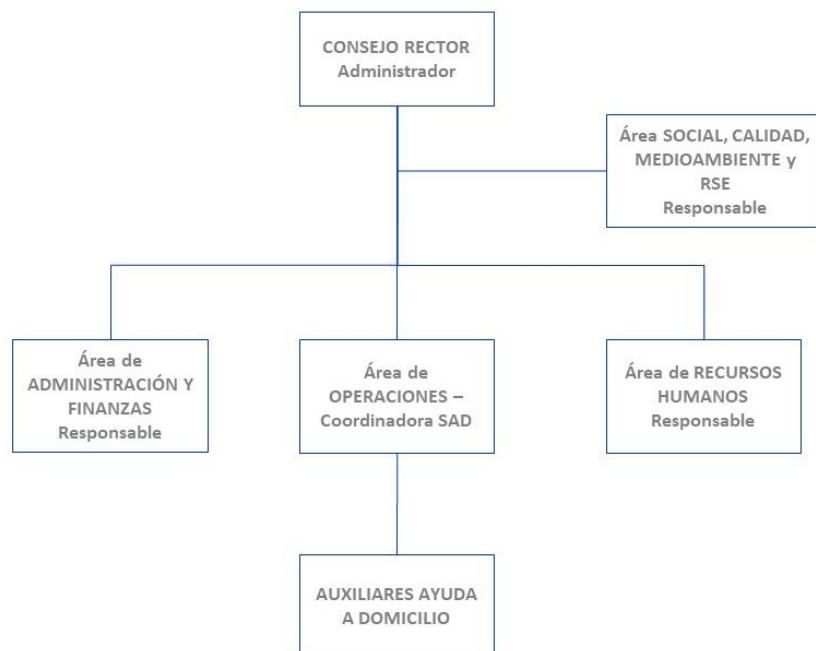
El área de Ayuda a Domicilio de **Óbolo**, se plantea como **objetivo principal**, la mejora de la calidad de sus servicios, para poder ofrecer una atención integral al usuario y sus familiares cuidadores, intentando cubrir sus necesidades y demandas, contando con unos recursos humanos y técnicos adaptados a cada perfil de usuario/a.

Así mismo, preverá necesidades futuras a las que dará respuestas por un equipo de técnicos especializados, que gracias a su profesionalidad y dedicación garantizan una atención personal y humana adaptada a cada situación.

La principal diferenciación entre nuestra entidad y la competencia, es el carácter **de interés social**, para Óbolo el fin último será perseguir la promoción y plena integración social y/o laboral de los ciudadanos. Nuestra actividad está constituida por la prestación de servicios relacionados con la protección de la infancia y la juventud; asistencia a discapacitados, mayores, personas con cargas familiares no compartidas, personas maltratadas, minorías étnicas, refugiados, todos aquellos colectivos que sufren cualquier clase de desarraigo y marginación social, en orden a su erradicación.

Óbolo, cuenta con una estructura organizativa técnica y administrativa que garantiza la correcta prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio y un nivel óptimo de calidad y eficacia del mismo. Para ello, disponemos de una plantilla propia con la cualificación profesional y los conocimientos necesarios para llevar a cabo un servicio de calidad.

## Nuestro ORGANIGRAMA





---

## COMPROMISOS RSE

La Responsabilidad Social en Óbolo constituye una parte fundamental de nuestra identidad como organización, y por lo tanto inspira nuestras estrategias y nuestras decisiones de gestión, ayudándonos a enfocar el papel que queremos desempeñar como actores sociales y económicos.

Desde esta perspectiva, Óbolo trata de dar respuesta a una creciente demanda de la sociedad en materia de responsabilidad social, y de esta forma contribuir a la cohesión social y a la sostenibilidad económica y ambiental.

La responsabilidad social está bien entroncada en la organización de Óbolo y forma parte del modelo de negocio y nuestros procesos. Llevamos ya varios años desarrollando diferentes actividades y proyectos para potenciar nuestro compromiso con el entorno que nos rodea.

### POLÍTICA INTEGRADA

La implementación y mantenimiento del sistema de gestión, mediante una estructura de liderazgo con la implicación de todos los niveles organizativos, con el objetivo de lograr una mejora continua en todos los procesos. Para ello se definen dentro de un contexto los objetivos para cada una de las áreas de actividad, controlando los riesgos y aprovechando las oportunidades, de manera compatible con los planes y dirección estratégicos.

#### Calidad

La adopción de un sistema de gestión de la calidad para mejorar el desempeño global y así conseguir la capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables, demostrando la conformidad con los requisitos especificados

#### Medioambiente

La protección del medio ambiente y la respuesta a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas, creando opciones para contribuir al desarrollo sostenible, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos.

#### Responsabilidad social

El compromiso con una gestión ética y socialmente responsable que responda a los retos de transparencia, integridad y sostenibilidad, entendida esta última en su triple vertiente: económica-ética y de buen gobierno, ambiental y social, impulsando el diálogo y el conocimiento de las expectativas de los grupos de interés y maximizando el impacto positivo sobre ellos.

#### Prevención

Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, tomando medidas de prevención y protección eficaces, como responsable de la seguridad y salud en el trabajo del personal de la compañía y de todas las personas que puedan verse afectadas por sus actividades.

---

## Código deontológico

Cumplir con los compromisos deontológicos, principios, objetivos, requisitos legales y otros, para los grupos de interés definidos: accionistas, socios, inversores, personas, clientes, proveedores, agentes sociales, administración pública, competencia y sociedad en general.

## GESTIÓN DE RIESGOS

Óbolo basa su sistema de gestión en la consecución de la política integrada a través del diseño, implantación y mantenimiento de los procesos que son analizados periódicamente a fin de evaluar si los resultados alcanzados son acordes con la política de Óbolo y con los objetivos y estrategias definidos y para identificar y valorar los riesgos y oportunidades respecto a su capacidad para alcanzar los resultados previstos.

En el procedimiento de gestión de procesos: evaluación de riesgos, se establecen los métodos y criterios para la realización del análisis de riesgos y oportunidades en los diferentes procesos de los sistemas de gestión.

### IDENTIFICACION DE LOS RIESGOS

Los riesgos y las oportunidades se analizan para cada uno de los procesos del sistema con la participación de la Dirección del Sistema Integrado de Gestión, los Responsables de los sistemas de Medioambiente y de Prevención y la participación de Responsables de las diferentes actividades relacionadas con los procesos.

Los riesgos y oportunidades detectados se recogen en la hoja de análisis de riesgos y oportunidades.

### EVALUACION DE LAS OPORTUNIDADES

Las oportunidades se priorizan a criterio de los responsables que deciden si se realizaran acciones u objetivos según consideren el beneficio a obtener, la factibilidad en la realización etc...


### PRIORIZACION DE RIESGOS

La priorización en la actuación en relación a los riesgos se calcula teniendo en cuenta la probabilidad de que ocurra un riesgo y su impacto a nivel legal, contractual, económico, comercial, sobre la salud y medioambiente y sobre la reputación de la empresa; de esta manera se llega a identificar el nivel de cada riesgo.

### TRATAMIENTO

En función del nivel de cada riesgo se establecen las medidas a adoptar de manera prioritaria o aconsejable.

Las oportunidades detectadas se valoran en relación a su adecuación a las líneas estratégicas de la organización y se plantean los objetivos de mejora relacionados.



---

Si un riesgo no se puede tratar, bien porque económicamente no es viable o por ser intrínseco al proceso, se justifica la no actuación, aunque haya resultado importante.

Las medidas a tomar se incluyen y planifican en la hoja de análisis de riesgos y oportunidades.

## SEGUIMIENTO DE LOS RIESGOS Y DEL PROCESO

Periódicamente se analiza el grado de avance de las acciones planificadas.

### Riesgos ambientales

Las actividades que desarrolla Óbolo se pueden definir como de baja peligrosidad para el medioambiente.

Los aspectos con impacto ambiental y consecuentemente donde se pueden encontrar los mayores riesgos, son los relacionados con la generación de residuos y la utilización de recursos.

Los riesgos inciden en una utilización inadecuada de los recursos y en una errónea gestión de los residuos.

Para evitarlos se evalúan periódicamente los aspectos ambientales y se definen e implementan objetivos conducentes a la optimización en el uso de los recursos y la generación de residuos y la sensibilización continuada de las personas que formamos parte del grupo hacia el cuidado del medioambiente en todas las actividades que realizamos tanto en el ámbito laboral como personal.

### Riesgos relacionados con la gestión de personal

Los aspectos con impacto sobre la gestión de personal sobre los que hemos evaluado posibles riesgos, son los relacionados con la no denuncia de casos de discriminación; la no obtención de información de retorno de las partes interesadas; el repunte de la accidentabilidad y que haya diferencias de trato u oportunidad entre hombres y mujeres.

### Riesgos relacionados con los derechos humanos

En Óbolo no hay trabajo infantil ni se producen casos de trabajos forzados ni de forma directa ni indirecta (a través de nuestros proveedores). No tenemos actividad en países en vías de desarrollo.

Los aspectos con impacto sobre los derechos humanos sobre los que hemos evaluado posibles riesgos, son los relacionados con algún tipo de abuso o aquellos que tienen que ver con una información incompleta a los representantes legales de los trabajadores, debido a la dimensión y ubicación de las diferentes RLT distribuidas por todo el territorio nacional, teniendo en cuenta los plazos de preaviso recogidos en la legislación vigente.

### Riesgos relacionados con la lucha contra la corrupción y el soborno

Los métodos de pago y cobro en Óbolo son los bancarios establecidos que permiten una total trazabilidad.

Los aspectos con impacto sobre la lucha contra la corrupción y el soborno sobre los que hemos evaluado posibles riesgos, son los relacionados con la no comunicación de situaciones o actuaciones contrarias al código ético,



---

## Medidas adoptadas

Del análisis de riesgos se derivan acciones que se desarrollan a través de diferentes herramientas tales como:

- ☒ Reducción de la utilización de recursos (aumento de las herramientas informáticas de gestión; utilización de tecnologías de iluminación y climatización eficientes),
- ☒ Sensibilización de las personas que formamos parte del grupo hacia el cuidado del medioambiente: buenas prácticas ambientales.
- ☒ Simulacros de emergencia ambiental.
- ☒ La difusión del Protocolo de Acoso y la gestión de denuncias.
- ☒ Implementación de la vía digital como método de información a la RLT, no solo para el área informativa sino también para todas las obligaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su artículo 64, sin perder de vista en todo momento las limitaciones recogidas en el vigente Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.
- ☒ La difusión de la Política de Gestión Ética.
- ☒ Plan de igualdad
- ☒ Cursos específicos para reducir la accidentabilidad.
- ☒ Buzón de sugerencias.



---

## CRITERIOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE BUEN GOBIERNO

### INDICADORES CLAVE DE RESULTADOS NO FINANCIEROS

Se presentan a continuación los indicadores clave de resultados no financieros en los diferentes ámbitos:

☑ **Medioambiental**

☑ **Social y de personal**

☑ **Respeto a los derechos humanos**

☑ **Lucha contra la corrupción y el soborno**

☑ **Sociedad**

Para la determinación de la información pertinente se han tenido en cuenta las directrices de la Comisión Europea y los estándares de Global Reporting Initiative.

#### **Información sobre cuestiones ambientales.**

Óbolo desarrolla actividades de servicios de baja peligrosidad para el medioambiente cuyo impacto ambiental se centra en el uso de recursos y la generación de residuos.

La estrategia ambiental del grupo pasa por la optimización en el uso de los recursos y en un aprovechamiento de las posibilidades de reducción de los residuos generados.

#### **Contaminación:**

Las actividades desarrolladas no contribuyen de forma directa a la contaminación atmosférica, lo hacen indirectamente a través del consumo de energía para el funcionamiento de las instalaciones en las que se ubican los centros administrativos de Óbolo y los vehículos para el desplazamiento de las personas, estos aspectos son tenidos en cuenta en los indicadores aportados de la presente memoria no financiera.

Las acciones para reducir esta contaminación pasan por intentar reducir el consumo de energía favoreciendo el uso en nuestras instalaciones de tecnologías de iluminación y climatización eficientes y sustituyendo la flota de vehículos según van venciendo los renting, por vehículos, más eficientes energéticamente.

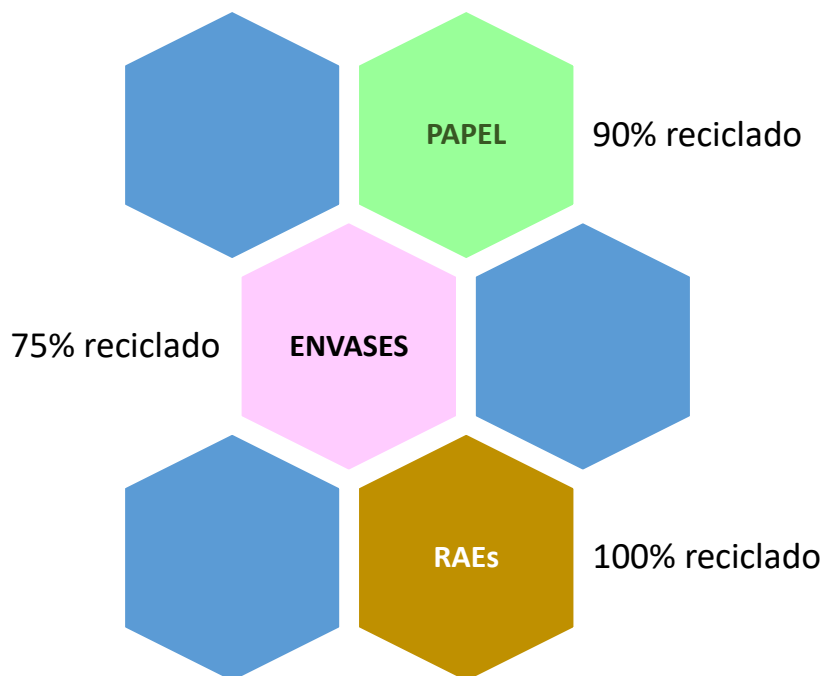
En cuanto al ruido, en la mayoría de las delegaciones no se realizan mediciones, ya que en ningún caso se realizan actividades que puedan ser consideradas como ruidosas en relación al ambiente exterior



### Economía circular y prevención y gestión de residuos:

La tipología de residuos generados por las actividades de Óbolo presenta las siguientes características:

☑ Se trata en su gran mayoría de residuos generados por actividades administrativas que son considerados como asimilables a domésticos. Son segregados en origen y depositados en las instalaciones que las diferentes administraciones locales ponen a nuestra disposición para ello.



☑ ÓBOLO no produce residuos peligrosos.

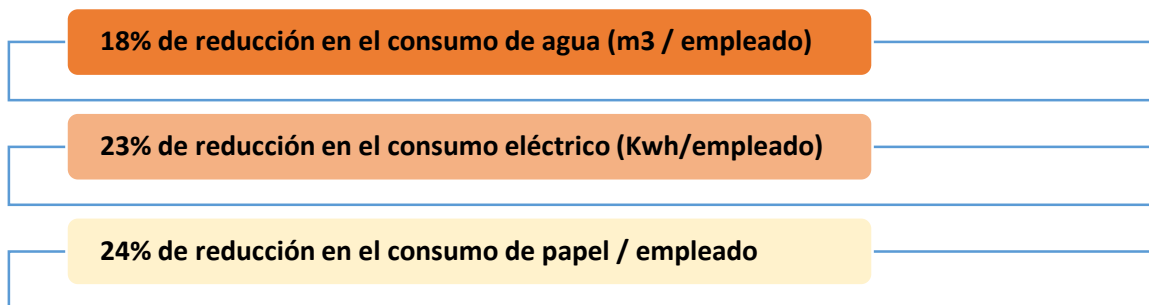
### Uso sostenible de los recursos

Desde la definición e implantación inicial del sistema de gestión medioambiental en el año 2016, las políticas, objetivos y estrategias ambientales de Óbolo se han centrado en la promoción de un uso eficiente de los recursos y en la implantación de tecnologías energéticamente eficientes que permitan reducir el impacto generado por la organización.

En este aspecto se han promovido los usos en nuestras instalaciones de tecnologías de iluminación y climatización eficientes, uso de la domótica, digitalización de documentos reduciendo el consumo de papel, búsqueda de productos para su uso en los servicios de limpieza que a su vez permitan reducir la generación de residuos de envases...

En cuanto al agua, se trata de un consumo de agua de tipo sanitario a excepción del consumo que se realiza en la actividad de limpieza.

Los INDICADORES de 2019 ofrecen los siguientes logros:

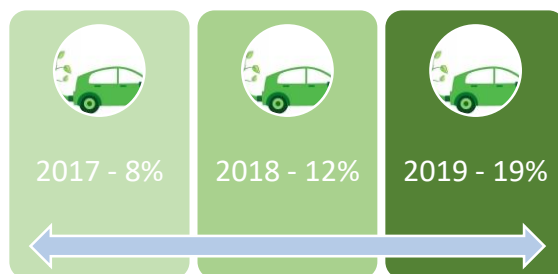


En todo caso en esta última actividad los datos de consumo los gestiona el cliente directamente, por lo que no se puede controlar el aspecto en lo relacionado con la cantidad, aunque se siguen aplicando las medidas de sensibilización para el ahorro en el consumo.

#### Cambio climático

El elemento más importante de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa es la emisión de CO2 que se produzca en origen para la obtención de energía eléctrica o energía mecánica en los motores de combustión interna de los vehículos utilizados.

Calculamos que, con las medidas implementadas, relacionadas con la organización de turnos y desplazamientos del personal hemos reducido nuestras emisiones.



#### Protección de la biodiversidad

Las actividades de la empresa no tienen impacto en áreas protegidas.

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Cooperación, trabajo en equipo y atención al cliente son los valores que comparten todos los profesionales de Óbolo, distribuidos entre los servicios centrales y una red de oficinas.

Se presentan a continuación los indicadores relacionados con el empleo, la organización del trabajo, la seguridad y salud laboral, la igualdad y accesibilidad.

## Empleo.

La política de empleo de Óbolo busca la inclusión de todas las personas y la igualdad efectiva en todos los aspectos; se presentan a continuación los datos desagregados de los principales indicadores de empleo. Teniendo en cuenta que una persona puede tener varios contratos de distinta duración y en distintas empresas, los indicadores reflejan número de contratos:

44 empleados de  
plantilla media

En cuanto a las remuneraciones, debido a las distintas actividades de Óbolo, se aplican diferentes convenios en la mayoría de los contratos y en algunos el estatuto de los trabajadores y teniendo en cuenta que una persona puede tener varios contratos de distinta duración y en distintas empresas, no son comparables las remuneraciones medias. En E.T.T., las remuneraciones vienen dadas por los clientes con los que trabajamos y los correspondientes convenios y condiciones retributivas; por eso no se incluyen.

A cualquier trabajador se le aplican los conceptos salariales que le corresponden en su convenio o el estatuto de los trabajadores, no habiendo brecha salarial entre hombres y mujeres.

## Organización del trabajo

Óbolo contempla la aplicación del Estatuto de los trabajadores y de los convenios colectivos de aplicación en las diferentes actividades, el diálogo con la representación del personal se realiza a través de los instrumentos previstos por la reglamentación.

## Seguridad y salud laboral.

La gestión de la prevención de riesgos laborales en Óbolo consiste en: Identificar y valorar los riesgos relacionados con la seguridad, la higiene, la ergonomía y psicología a fin de eliminarlos, reducirlos o controlarlos, estableciendo acciones preventivas eficaces que promuevan la mejora de las condiciones de trabajo; tiene como principales líneas de acción:

Identificación y evaluación de riesgos (seguridad, higiene, ergonomía y psicología) Evaluación del cumplimiento legal.

Definición e implantación de medidas de preventivas.

Planificación de la acción preventiva derivada de la evaluación de riesgos.

Planificación y ejecución de la vigilancia de la salud.

En este sentido hemos conseguido un índice del **100%** de reconocimientos médicos aptos de nuestro personal.

Definición e implantación de programas de mejora (objetivos). **0** Accidentes graves

---

Seguimiento de la eficacia y ajuste de las medidas preventivas.

Relación con los comités de seguridad y salud laboral y los delegados de prevención, manteniendo

Los convenios aplicados aplican la legislación en materia de seguridad y salud laboral.

**0 reclamaciones  
laborales**

### **Formación**

Óbolo realiza planes de formación anuales prestando especial atención a que todas las personas posean las cualificaciones necesarias para la realización de sus tareas de forma eficaz y segura.

Objetivos: Mejora del grado de profesionalidad de los trabajadores.

Adecuación de las necesidades del personal de limpieza a las necesidades del puesto.

Dotar a toda la plantilla de los conocimientos suficientes en materias elementales para el desarrollo de sus funciones.

Cualquier trabajador que necesite una actualización, perfeccionamiento y/o mantenimiento de sus competencias profesionales.

Óbolo cuenta con su propio centro de formación homologado por el Ministerio del Interior a través del cual se garantiza la formación de las personas que prestan los servicios de vigilancia.

Igualmente, Óbolo tiene suscritos diferentes acuerdos de colaboración con Centros de Formación homologados, en las diferentes Comunidades donde se dispone de Delegación.

La modalidad utilizada en la impartición de la formación a nuestros trabajadores es individualizada para cada curso y puede ser presencial, a distancia o tele formación.

Dependiendo de las características de cada curso, la formación será teórica o teórico-práctica.

### **Accesibilidad**

Óbolo siempre ha aplicado políticas de inclusión de personas con discapacidad tanto en sus centros de trabajo habituales como a través de su convenio con centro especial de empleo SBC.

Óbolo, con el fin de propiciar su inclusión laboral asegurando un empleo remunerado, cumple rigurosamente con lo dispuesto en el marco normativo de referencia y sin que haya habido nunca problemas de accesibilidad.

**Hemos conseguido superar las 480 horas de formación a la plantilla en 2019**

---

## **Igualdad**

Óbolo respondiendo a lo establecido por la reglamentación en materia de igualdad ha definido un plan de igualdad con los siguientes objetivos:

- ☑ Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- ☑ Garantizar que las decisiones que conlleven decisiones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa y lengua dentro del estado español.
- ☑ Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva, en consonancia con los parámetros del sector.
- ☑ Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- ☑ Revisión y modificación de Hojas de Datos eliminando preguntas y/o requisitos innecesarios que afecten a los objetivos establecidos en el presente plan.

Se han venido desarrollando acciones encaminadas al desarrollo de estos objetivos tales como:

- ☑ Eliminación en formularios de solicitud de cuestiones tales como el estado civil y el número de hijos, estatura y peso, datos familiares, fecha de matrimonio.
- ☑ Uso de lenguaje inclusivo en las prácticas de comunicación habituales tales como: web, anuncios, procedimientos de trabajo.
- ☑ Diseño e implantación de un procedimiento para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral y sexual.

## **Información sobre el respeto de los derechos humanos.**

Con relación al respeto a los derechos humanos basamos nuestras políticas en la contemplación de los principios establecidos internacionalmente:

Principio 01: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

El cumplimiento del ordenamiento jurídico en su integridad, así como la certificación de Óbolo bajo los requisitos de la norma SGE21 y el cumplimiento de nuestro Código Ético, son garantía de nuestro compromiso.

La evaluación de riesgos efectuada para todos los puestos de trabajo redunda en un aumento de nuestra capacidad de prevenir las acciones sobre la salud laboral.

---

La difusión e implementación del Protocolo de Acoso genera confianza en el entorno; se ha activado cuando ha sido necesario, dando respuesta específica en cada ocasión.

Se ha llevado a la práctica una encuesta a todo el personal con el fin de evaluar los riesgos psicosociales; los resultados de la misma se han expuesto en los diferentes Comités de Salud Laboral.

Nuestras certificaciones, acreditan nuestro compromiso sobre la Seguridad y Salud Laboral tanto de nuestro personal, como de los clientes (a través de la coordinación de actividades), colaboradores y usuarios.

Se han atendido y dado respuesta a todos los requerimientos recibidos por los organismos oficiales; de dichas actuaciones, no se han detectado desviaciones.

Hemos aprovechado todas las acciones formativas impartidas en la organización, para difundir unas buenas prácticas de actuación responsable, conforme a nuestro desempeño profesional.

**Principio 02: Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos**

No tenemos establecido acciones concretas para garantizar con este principio, si bien el sector principal en el que nos desenvolvemos (seguridad), establece cauces paralelos de control similares a los referidos.

La homologación de nuestros proveedores establece y considera como factores recomendables, el cumplimiento de políticas sociales, la adhesión a nuestro Código Ético por parte de ellos, es buena muestra de su compromiso.

No tenemos actividad, en países en vías de desarrollo.

**Principio 03: Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

La libertad de asociación es una realidad en la organización, la RLT mantiene reuniones periódicas de seguimiento con la gerencia, dando cumplimiento a nuestras obligaciones de información y seguimiento, los Delegados de Personal y Comités de Empresa, disponen de locales donde reunirse habitualmente, y de igual manera los sindicatos tienen establecidos cauces de comunicación fluida con la Dirección.


Desde el departamento de nóminas se atienden todas las peticiones de retención de cuotas sindicales para su transferencia a los distintos sindicatos.

**Principio 04: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.**

No se producen casos de trabajos forzados y no se trabaja con empresas que puedan ser sospechosas de tal práctica.

El personal de Óbolo, recibe con periodicidad mensual o anual su cuadrante de trabajo, donde quedan reflejados, los días y turnos que se debe trabajar, así como los descansos y libranzas; copia de dichos cuadrantes se entrega mensualmente a los trabajadores, para su análisis y control.

Los servicios prestados se desempeñan bajo los requisitos recogidos en los Planes de Trabajo; dichos planes contienen las directrices, tanto profesionales, de calidad, prevención, medioambientales y de responsabilidad social.



---

El personal, recibe por vía telemática su contrato de trabajo, donde quedan determinadas las obligaciones y derechos, de cada parte.

Mediante el documento de adhesión a nuestro Código Ético, nuestros proveedores muestran su conformidad con el cumplimiento de este principio.

La remuneración de los trabajadores se efectúa conforme a los plazos e importes, recogidos por la legislación laboral vigente, o convenio colectivo de aplicación.

Nuestra certificación SGE21 de Forética, avala el cumplimiento de nuestras políticas en este aspecto.

Principio 05: Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

En Óbolo no se desarrolla trabajo infantil ni de forma directa ni indirecta (a través de nuestros proveedores).

Nuestra certificación SGE21 de Forética, avala el cumplimiento de nuestras políticas en este aspecto.

Principio 06: Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Respetamos el principio de no discriminación por sexo, raza, color, discapacidad, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otras características distintivas; las limitaciones existentes son aquellas definidas por la legislación vigente.

Óbolo dispone de un Plan de Igualdad vigente e implementado, con un comité de seguimiento, que analiza los resultados de los objetivos y metas alcanzados.

La revisión por la dirección del Sistema de gestión Integrado (Calidad, Medioambiente, Prevención y Responsabilidad Social), se hace pública a toda la organización, para su conocimiento y valoración.

Óbolo dispone de un protocolo de acoso, que garantiza la confidencialidad de los afectados; dicho protocolo se distribuye de forma individual y colectiva; se hace entrega del mismo al inicio de la relación laboral, se mantiene expuesto de forma indefinida en todas las sedes provinciales y se redistribuye de forma periódica por vía telemática al personal, con el ánimo preventivo de actuación.

El protocolo se inicia siempre de oficio con el fin de preservar el derecho individual a sentirse afectado, si bien de todos los expedientes iniciados ninguno ha resultado ser “positivo”.

Con carácter periódico, se hace entrega a la RLT de los censos laborales, para su seguimiento y valoración; dichos registros posibilitan a los representantes la cuantificación de los indicadores relacionados con este principio.

Principio 07 Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales

Óbolo dispone de la certificación acreditada por auditoría externa ISO 14001, dentro de la misma quedan detectados, evaluados y registrados los riesgos medioambientales, generados por el desarrollo de su actividad.

La gestión de los Residuos se hace de forma controlada; se dispone de los permisos y homologaciones oficiales, cuando así es necesario.

Se realiza un seguimiento, análisis y valoración de toda la normativa sectorial que pudiera afectar.

---

Las no conformidades, cuando son detectadas se registran, se analizan y se establecen las acciones encaminadas a reconducir la desviación.

Toda la organización tiene implantadas buenas prácticas ambientales, a nivel de sedes y de centros de trabajo, fomentando la cultura del reciclaje y de la reducción de consumos.

**Principio 08: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental**

Mediante acuerdos suscritos con organizaciones sin ánimo de lucro, se llevan a cabo protocolos de reciclajes de telefonía móvil, hardware, vestuario y medios auxiliares; de igual manera se fomenta además que dichas organizaciones gestionen Centros Especiales de Empleo para personal con discapacidad.

Óbolo dispone de una Política Ambiental integrada en la del Sistema de Gestión; dicha política es asumida por toda la dirección y se revisa con carácter anual.

Con carácter anual se establecen objetivos encaminados a conseguir la mejora continua y basados en la gestión de residuos y la reducción de los consumos.

La organización ha realizado las auditorias de eficiencia energética, en sus sedes principales, conforme a los requisitos recogidos en el Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone parcialmente la Directiva 2012/27/UE, del Parlamento Europeo.

Mediante nuestro documento de adhesión, nuestros proveedores se suman a nuestra política y procedimientos, mientras mantienen relaciones mercantiles con nosotros.

**Principio 09: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medioambiente**

Óbolo ha puesto en marcha un departamento de I+D+i, enfocado (entre otros objetivos) al cumplimiento de este indicador, tanto con carácter interno como externo.

**Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

**Principio 10: Trabajar en el impedimento y desarrollo de mecanismos de lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno**

Óbolo, dispone de un Código Ético de obligado cumplimiento para el personal, proveedores y accionistas, donde se determinan las responsabilidades y criterios establecidos en este punto; este código se ha difundido a todos los interesados.

## **Información sobre la sociedad**

**Compromiso de Óbolo con el desarrollo sostenible**

Aportamos creación de empleo sobre todo en perfiles poco cualificados y contribuimos significativamente a la mejora de la seguridad a nivel global.

Todas las personas de Óbolo están invitadas a colaborar en el desarrollo de la sociedad. Un comportamiento activo y comprometido servirá para lograr una reputación de empresa ética, responsable y decididamente implicada en el desarrollo sostenible.

Consideramos necesaria la traslación de estos principios a otros grupos de interés sobre todo en el respeto a los principios del Pacto Mundial y de los compromisos que emanan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de las distintas convenciones que la desarrollan.



Los problemas sociales y el apoyo solicitado por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales son elementos a tener en cuenta en una organización responsable y con intención de integrarse en la sociedad civil, como lo es Óbolo.

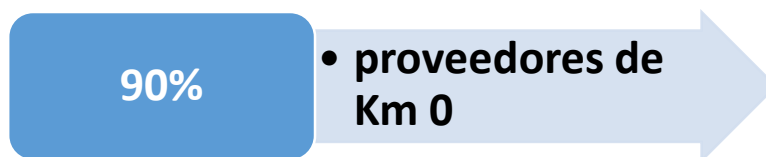
Óbolo desarrolla acciones y proyectos (bien de forma individual, bien conjuntamente) para reducir los problemas y necesidades sociales de una forma transparente, de manera que el desarrollo y crecimiento económico empresarial sea armónico con el de la sociedad

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años: Son los ODS objetivos de desarrollo sostenible.

Óbolo para difundir y tomar parte en la consecución de estos objetivos, desarrolla diferentes iniciativas en su equipo.

#### Subcontratación y proveedores

Óbolo se compromete con sus empresas proveedoras a tomar decisiones de compra basadas en la calidad, el coste de los suministros y servicios y de su comportamiento responsable desde el punto de vista ambiental y social.



Óbolo realiza un seguimiento de los bienes y/o servicios prestados por empresas proveedoras y subcontratistas y las evalúa de una forma justa de acuerdo con los términos acordados.

Siendo la evaluación ecuanime y exacta se pueden tomar decisiones justas y validadas sobre los hechos constatados.

En este apartado tiene especial relevancia el seguimiento llevado a cabo sobre el cumplimiento de los requisitos medioambientales, de seguridad laboral y de respeto a la ética y a los principios de derechos humanos en el desarrollo de los productos o servicios comprados.

Los resultados de evaluación y seguimiento de los últimos años son satisfactorios y nos permiten confiar en el cumplimiento de los requisitos y necesidades de nuestro grupo en todos los ámbitos referidos.

#### Clientes y Personas Usuaris

Las relaciones con todos los grupos de interés (accionistas, clientes, administración, reguladores, proveedores, organismos sociales...) son piezas clave en la obtención de resultados y en la reputación de Óbolo. Las relaciones con los grupos de interés deben ser francas, leales, respetuosas y éticas.

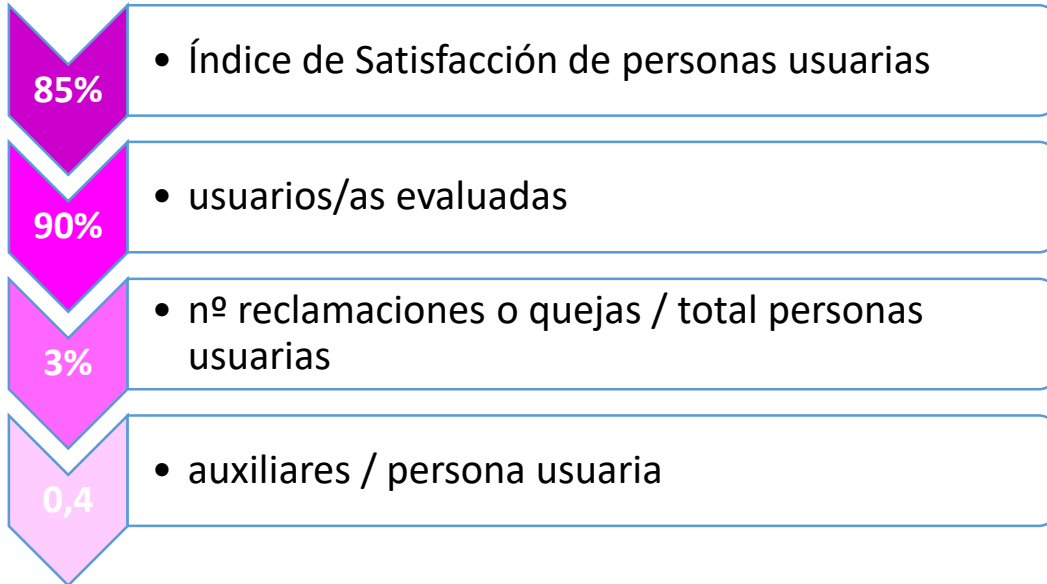
Con clientes y personas usuarias de nuestros servicios deberá existir el compromiso de suministrar servicios que satisfagan sus necesidades y requerimientos.

En las relaciones con los grupos de interés no se realizan promesas o manifestaciones falsas.

Se han definido vías de comunicación con clientes que pueden ser utilizados para transmitir información relevante a Óbolo incluidas mejoras o quejas: [info@obolo.org](mailto:info@obolo.org)

En la página web del grupo [www.obolo.org](http://www.obolo.org), en el apartado de contacto cualquier persona puede comunicar con nosotros para los asuntos que considere oportunos.

Óbolo analiza y responde a las situaciones planteadas a través de las vías facilitadas por las personas interesadas.



### Información fiscal

Se incluye a continuación información referida a beneficios y cumplimiento de obligaciones fiscales correspondientes al año 2019:

