



*“La dicotomía entre  
desarrollo y  
sostenibilidad es falsa.  
Sin planeta, no hay  
economía que valga”*

— Al Gore (político y  
Premio Nobel de la Paz 2007)

# 2020

## 8ª MEMORIA SOSTENIBILIDAD

CORRESPONDIENTE A  
2018 y 2019

Sirimiri Servicios  
Socioculturales S.L

C/ Zapatería 77 bajo  
01001 Vitoria-Gasteiz

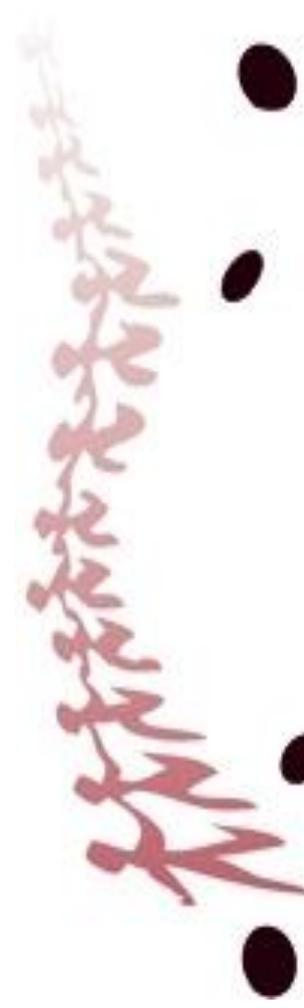
[www.sirimiri.eus](http://www.sirimiri.eus)

**SIRIMIRI SERVICIOS SOCIOCULTURALES**

e-mail: [info@sirimiri.eus](mailto:info@sirimiri.eus)/034945276800

**EQUIPO PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA**

Ana María Borge  
César Marquínez  
Teresa Sagasti  
Elena Martínez  
Mariasun Gómez de Segura.  
Mikel Álvarez de Eulate



## Indice

### Contenido

INTRODUCCIÓN .....	5
1.- ESTRATEGIA Y ANÁLISIS .....	6
1.1. Declaración del máximo responsable .....	6
2.- PERFIL ORGANIZACIÓN .....	7
2.1. Nombre organización .....	7
2.2. Servicios más importantes .....	7
2.3.- Lugar donde se encuentra Sirimiri .....	8
2.4.-Países en los que opera Sirimiri .....	8
2.5.-Régimen propiedad y forma jurídica .....	8
2.6.-Mercado.....	8
2.7.- Escala de la empresa.....	9
Número de empleados.....	9
Ventas netas.....	9
Capitalización total.....	9
Cantidad de productos o servicios prestados .....	9
2.8.-Personas empleadas y cubiertas por convenios colectivos (%).....	10
2.9.-Cadena de suministros.....	10
2.10.-Cambios significativos del periodo analizado .....	11
3.-PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS.....	20
3.1.-Abordaje, si procede, del principio de precaución .....	20
3.2.-Lista de cartas, principios o iniciativas económica, social, ambiental suscritas o adoptadas.....	20
3.3.-Lista asociaciones y organizaciones a las que se pertenece .....	21
4.-ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA.....	21
4.1.-Asuntos materiales .....	21
4.2.-Proceso determinación contenidos .....	24
4.3.-Materialidad.....	24
4.4.- Cobertura dentro Sirimiri de cada aspecto material .....	24
4.5.-Cobertura fuera de Sirimiri de cada aspecto material.....	25
4.6.-Causas y Consecuencias de reformulaciones informativas en memorias anteriores.....	25
4.7.- Cambios significativos en alcance y cobertura en cada aspecto respecto a memorias anteriores .....	25
5.- PARTICIPACIÓN GRUPOS INTERÉS .....	26
5.1.- Lista grupos interés vinculados a Sirimiri.....	26
5.2.- Elección de GI con los que se trabaja.....	27
5.3.- Enfoque sobre participación GI.....	27
5.4.- Cuestiones y problemas clave surgidos de la participación de los GI.....	27
6.- PERFIL DE LA MEMORIA .....	28
6.1.- Ciclo de presentación de memorias.....	28
6.2.- Punto de contacto.....	28
7.- INDICE DE GRI.....	28
7.1.- Opción de conformidad .....	28
8.- VERIFICACIÓN.....	28

9.- GOBIERNO .....	29
9.1.- Estructura de gobierno .....	29
9.- ETICA E INTEGRIDAD .....	30
9.1.- Valores, principios, códigos .....	30
10.- INDICADORES .....	31
ANEXO .....	55
.....	55

## INTRODUCCIÓN

El presente **informe de progreso** recoge evidencias del compromiso de Sirimiri con la Responsabilidad Social en los ámbitos social, económico y ambiental, durante los años 2018 y 2019, fruto del desarrollo de su III Plan de RSE.

El Informe de progreso aporta datos contrastados de nuestra contribución a la sociedad con impacto en nuestro entorno más próximo.

Para su elaboración seguimos tomando como referencia los indicadores marcados por la GRI 4, incorporando aquéllos que hemos considerado pertinentes.

Si precisa cualquier aclaración en relación con este informe, estamos a su entera disposición.

Más información en [www.sirimiri.eus](http://www.sirimiri.eus)

## 1.- ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

### 1.1. Declaración del máximo responsable

En 2018 hemos puesto en marcha un **Nuevo Plan Estratégico** a partir del que se ha dado forma a un nuevo **Plan de RSE**, concretamente el tercero de nuestra organización. Todo ello ha traído consigo cambios que no han hecho sino reforzar el compromiso adquirido por Sirimiri en materia de responsabilidad social.

En relación con la Estrategia, orientándonos al Modelo de Gestión Avanzada, uno de los progresos significativos ha sido precisamente la dedicación expresa a la RSE de una de las cuatro líneas del Plan Estratégico de la empresa. Concretamente, se formula del siguiente modo: *“Avanzar en nuestro compromiso con la sociedad”*, y se despliega en dos compromisos. Por un lado, impulsar una estrategia respetuosa con el medio ambiente, y por otro aportar valor añadido a la comunidad.

Hacer buenas cosas y hacerlas bien, técnica y éticamente nos exige avanzar en el compromiso con nuestro entorno medioambiental y social. Si hemos de dejar una huella por donde pasamos, que sea para bien. Aunque avanzamos día a día, seguimos teniendo retos:

Desarrollar el **Modelo de calidad**:

- Consolidar el Modelo de gestión avanzada y obtener certificación.
- Consolidar los Modelos de atención y obtener reconocimientos externos.
- Potenciar el trabajo colaborativo con los proveedores clave.
- Fortalecer las alianzas en gestión y atención.
- Aumentar la satisfacción de personas usuarias, de Clientes-institución y de familias.

Mejorar la sostenibilidad **económica** de Sirimiri.

- Fidelizar al cliente institución, y acceder a los servicios a los que concursamos.
- Conseguir resultados económicos equilibrados.
- Lograr una gestión eficaz y eficiente de los recursos.

Aumentar la motivación y bienestar de las **personas**:

- Fomentar el desarrollo de las personas líderes.
- Promover la comunicación efectiva y cercana.
- Incrementar el grado de satisfacción de las personas de la organización.

Avanzar en nuestro compromiso con la **sociedad**:

- Impulsar una estrategia respetuosa con el medio ambiente.
- Aportar valor añadido a la comunidad.

Con el fin de **facilitar el desarrollo operativo de acciones concretas del Plan de RSE**, la programación específica de las mismas, así como su valoración, desde 2018 **se ha descentralizado** en cada uno de los diferentes servicios. De este modo, las medidas de responsabilidad social forman parte de los diferentes proyectos, se trasladan al Plan de Gestión Anual de cada servicio y son valoradas en sus respectivas memorias anuales. Es con esta información con la que Sirimiri como organización completa memorias de sostenibilidad como la presente.

Esta memoria renueva el compromiso de Sirimiri con el Pacto Mundial y sus Diez principios, reflejando la actividad de RSE desarrollada a lo largo de 2018 y 2019 en conformidad con la **Guía G4** e incluye la información cualitativa referente a sus temas registrada en los Planes de Gestión de los años 2018 y 2019.

Ana M<sup>a</sup> Borge García  
Consejera Delegada





### 2.3.- Lugar donde se encuentra Sirimiri

La sede de Sirimiri se localiza en Vitoria-Gasteiz (Álava), España.

C/ Zapatería nº 77 bajo 01001 Vitoria-Gasteiz

Teléfonos 945276800 - 697113484

CIF. B-01212463

[www.sirimiri.eus](http://www.sirimiri.eus)

Facebook: <https://www.facebook.com/pages/Sirimiri-Servicios-Socioculturales/161655713865031>

**PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD:** <https://n9.cl/jhmg>

### 2.4.-Países en los que opera Sirimiri

La empresa opera exclusivamente en ámbito nacional.

### 2.5.-Régimen propiedad y forma jurídica

Sirimiri, en origen con carácter de asociación, es desde 1996 Sociedad Limitada y su ámbito de intervención principal se circunscribe a la contratación con Administraciones públicas.

### 2.6.-Mercado

Sirimiri desarrolla su intervención en un ámbito localista que se circunscribe a la provincia de Álava y Miranda de Ebro (Burgos), aunque establecemos contactos profesionales con entidades de la Comunidad Autónoma del País Vasco, del resto del Estado y también algunas de referencia a nivel internacional.

A continuación, presentamos los principales tipos de servicios que desempeñamos y a quién van dirigidos:

<i>Clientes</i>	<i>Tipo de servicios</i>	<i>Personas destinatarias</i>
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz Diputación Foral de Álava Ayuntamiento Miranda Ebro-Burgos Ayuntamiento de Zuia-Álava Ayuntamiento de Zigoitia-Álava Ayuntamiento de Agurain-Álava Ayuntamiento Alegría-Dulantzi Álava Ayuntamiento de Asparrena Ayuntamiento de Iruña de Oca	Animación Sociocultural-estimulativa Atención Integral durante el día Atención Psicosocial Formación	Personas Mayores autónomas Personas Mayores con diferentes grados de autonomía Profesionales

## 2.7.- Escala de la empresa

### Número de empleados

Durante 2018, Sirimiri S.L. ha tenido 188 personas empleadas.

Durante 2019, Sirimiri S.L. ha tenido 188 personas empleadas.

### Ventas netas

El importe de ventas netas en 2018 ascendió a 5.157.822,56 €

El importe de ventas netas en 2019 ascendió a 5.320.117,73€

### Capitalización total

**Deuda** a 31.12.2018= 446.747,98€

**Patrimonio neto** a 31.12.2018= 1.881.746,98€

**Deuda** a 31.12.2019 = 434.747,98 €

**Patrimonio neto** a 31.12.2019= 2.001.931,15 €

### Cantidad de productos o servicios prestados

El mapa adjunto ofrece una panorámica de nuestro ámbito de actuación cuyo alcance llega a más de 34.000 personas beneficiarias distribuidas en 30 centros de carácter gerontológico, dependientes de 9 clientes principales, instituciones públicas responsables de los equipamientos donde Sirimiri desarrolla su labor profesional. La evolución de los servicios prestados a lo largo de su historia ha sido la siguiente:

	SERVICIO/CENTRO	Trabajadores	Personas usuarias	Tipo Cliente	Desde
1.	Gestión de los 15 Centros Socioculturales de Mayores de Vitoria-Gasteiz (CSCM)	87	32.658	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz	1990
2.	Animación Sociocultural y Estimulativa "CIAM San Prudencio"	4	171		1991
3.	Animación Sociocultural y Estimulativa "Viviendas Comunitarias Los Arquillos y Aurora"	3	62		1996
4.	Animación Sociocultural y Estimulativa "Vivienda comunitaria Los Molinos y CAD Olárizu"	3	71		1996 y 2004
5.	Gestión Servicio de Atención Diurna, comedor y apartamentos tutelados "Beato Tomás Zumárraga"	13	63		2007
6.	Gestión Servicio de Atención Diurna, comedor y apartamentos tutelados "Blas de Otero"	16	75		2004
7.	Gestión talleres en Centros Cívicos y Residencias	11		Ayto. Vitoria-Gasteiz Instituto Foral Bienestar Social (IFBS)	>1999
8.	Gestión del Centro Sociocultural de Mayores de Miranda de Ebro.	15	587	Ayto. Miranda de Ebro	2000
9.	Centro Rural de Atención Diurna Alegría	2	13	Ayto. Alegría y IFBS	1999
10.	Centro Rural de Atención Diurna Zuia	3	20	Ayto. Zuia y IFBS	2000
11.	Centro Rural de Atención Diurna Agurain	2	10	Ayto. Agurain y IFBS	2004
12.	Centro Rural de Atención Diurna Zigoitia	3	20	Ayto. Zigoitia y IFBS	2005
13.	Programa prevención caídas, parques salud	2	525	Ayto. Vitoria-Gasteiz	2010
14.	Servicio de Podología de CSCM	5	*24.790		2012
15.	Centro Rural de Atención Diurna Araia	1	13	Ayto. Asparrena IFBS	2014
16.	Centro Rural Atención Diurna Iruña Oka	2	15	Ayto. Iruña Oka y IFBS	2016

\*Usos

Cómo ha sido el paulatino desarrollo y crecimiento de Sirimiri:

- En primer lugar, comenzamos desarrollando programas meramente socioculturales dentro de servicios gerontológicos y hemos pasado a gestionar de manera integral servicios sociosanitarios de atención a personas mayores.
- Por otro lado, las prestaciones de los servicios en los que trabajamos se han ido ampliando convocatoria tras convocatoria, asumiendo mayores desafíos y requiriendo más plantilla, lo que ha provocado que nos vayamos consolidando como referentes en gerontología en el mercado local.
- La práctica totalidad de los servicios a los que hemos ido accediendo se han mantenido y consolidado a lo largo de los años a través de la superación de concursos públicos periódicos, lo que ratifica nuestro posicionamiento y ámbito de intervención.

De cara al futuro, el planteamiento de Sirimiri sigue centrado en mantener su actual cota de servicios y optar a nuevas propuestas relacionadas con nuestro ámbito de actuación, las personas mayores, en entornos de proximidad a través del trabajo en y con la comunidad.

### 2.8.-Personas empleadas y cubiertas por convenios colectivos (%)

El Convenio de Intervención Social de Álava, en cuyo diseño tomamos parte, es el marco que da cobertura a las personas empleadas. A través de sus representantes en la organización (grupo de personas) se ha avanzado en la negociación de las condiciones laborales, lo que ha dado como fruto un acuerdo marco específico de Sirimiri. Estos datos aparecen convenientemente desarrollados en el apartado de indicadores por lo que no nos extenderemos más en este punto.

### 2.9.-Cadena de suministros

La provisión de suministros específica de Sirimiri se circunscribe principalmente a su sede u oficina, y se refiere a la dotación de servicios, equipamientos y materiales, junto con los requerimientos del desarrollo de cada servicio, que varía en función del tipo de contratación efectuado, y que constituye el montante más importante:

SUMINISTROS	SERVICIOS	EQUIPAMIENTO	MATERIAL
OFICINA	Mantenimiento Suministros, Transporte Prevención Laboral Formación Consultoría, Seguros Financieros Arrendamiento	Informático Fotocopiadora Telefonía Vehículo Mobiliario Ropa trabajo/EPI	Fungible y de oficina
CENTROS SOCIOCULTURALES MAYORES VITORIA-GASTEIZ	Montaje, Transporte Cafetería, Peluquería Mantenimiento Publicidad Talleres	Sociocultural Informático Fotocopiadora Audiovisual	Sociocultural Oficina Específico de talleres/programas
PODOLOGÍA	Transporte Suministros	Específico de consulta y tratamiento	Específico
CENTROS RURALES ATENCIÓN DIURNA	Transporte	Sociocultural Audiovisual	Sociocultural Oficina Alimentación
COMPLEJOS GERONTOLÓGICOS	Mantenimiento Lavandería Transporte	Sociocultural Ornamental Ejercicio Físico	Sociocultural Oficina Mantenimiento
PROGRAMA ANIMACIÓN RESIDENCIAS	Transporte	Sociocultural Informático	Sociocultural oficina
CENTRO SOCIOCULTURAL MIRANDA DE EBRO	Transporte	Sociocultural Informático	oficina Sociocultural

PROGRAMA SOCIOMOTRIZ Y PARQUES SALUD	Información	Ejercicio físico Informático Audiovisual	Sociocultural oficina
--------------------------------------	-------------	--	--------------------------

La cadena de suministros se gestiona en su mayor parte desde las oficinas centrales, aunque los servicios son autónomos en la organización de su propia cadena de suministros, debido a su especificidad y generalmente ligadas al ámbito local (proveedor en un radio de 100 km), siendo el proveedor de material especializado (servicio podología) el único proveedor no local y en ámbito nacional.

Sirimiri tiene estipulado en cada servicio un proceso que concreta la cadena de suministro siguiendo criterios de eficiencia, eficacia y proximidad. En todo caso, el peso específico de esta cadena tiene una relevancia moderada en Sirimiri, representando en 2018 un gasto del 16,86% y en 2019 un 17,57% en relación con los gastos totales de la empresa. El valor monetario del gasto a proveedores se sitúa en 2018 en 745.528 € y en 2019 en 833.358€.

La mayor parte de nuestros proveedores son distribuidores de productos y en algunos casos la relación con Sirimiri tiene una amplia trayectoria en el tiempo, manteniendo un alto grado de fidelización de estos. El tipo de relación establecida con este grupo se encuentra estrictamente vinculado al suministro.

Dentro de estos, mención aparte merecen nuestros proveedores-clave, concesionarios de servicios concretos subcontratados por Sirimiri para completar servicios prestados que se concretan en 15 cafeterías y 9 peluquerías que operan desde los Centros Socioculturales de Mayores de Vitoria-Gasteiz y representan el 32,18 % del gasto de proveedores. Este colectivo constituye una parte importante de nuestra cadena de valor, contribuyendo al adecuado desarrollo de los servicios que ofrecemos a nuestro doble cliente: institución y personas mayores usuarias.

Estos proveedores reciben un tratamiento diferenciado del resto de proveedores, forman parte de la dinámica de actuación de Sirimiri, son miembros activos de los equipos de trabajo (en cada centro y por tipología de servicio), y se incluyen en los planes formativos e informativos de la entidad con el ánimo de promover acciones conjuntas que orienten la intervención en la dirección marcada por el proyecto de trabajo del que participan.

Así mismo, existe un grupo de proveedores de servicios especializados que son consultores y contratistas y cuyos servicios son puntuales (formación, talleres específicos) o permanentes (gestión calidad, prevención riesgos laborales, mantenimiento informático...) Las características sectoriales de la cadena de suministro de Sirimiri no son relevantes. En el siguiente cuadro se observa la trayectoria de gasto en este apartado:

	2015	2016	2017	2018	2019
Costes operativos totales	736.668,15 €	746.668,15 €	832.738,26 €	887.649,18 €	974.024,36 €
% proveedores locales	95,71	92,73	93,30%	94,23%	95,09%

## 2.10.-Cambios significativos del periodo analizado

Uno de los cambios significativos de este periodo es, sin duda, los avances en las certificaciones de calidad. A pesar de contar con la Q de Plata (2010), para Sirimiri el logro de esta certificación significaba evidenciar el compromiso con la calidad de la gestión en sus diferentes dimensiones (personas, estrategia, sociedad,

clientes, innovación) que según el modelo EFQM va de la mano de un modo de hacer muy coherente con la responsabilidad social. En 2018 recibimos la **certificación A de Plata** a la excelencia en la Gestión, emitida por Euskalit, según el nuevo Modelo de Gestión avanzada.

En segundo lugar, destacamos el compromiso de seguir emitiendo **informes de progreso** a la red Española del Pacto Mundial, decisión que formó parte de los cambios organizativos de la RSE en nuestro último Plan estratégico.

En último lugar y como ya hemos explicado, durante el periodo que abarca la presente memoria hemos integrado la responsabilidad social en las herramientas de gestión. La hemos abordado como empresa mediante la **descentralización (plan de gestión anual y evaluaciones) de acciones y logros** por los diferentes servicios. De este modo, logramos un mayor impacto ajustado a cada realidad local, y a la vez un creciente avance de los objetivos generales materializados en la elaboración del **III Plan de RSE de Sirimiri** que abarca los años 2018-2020.

En el propio proceso de elaboración del III Plan de RSE se hizo una **revisión de los ODS** estableciendo aquéllos que nos afectan, vinculándolos a nuestras líneas de actuación marcando objetivos alcanzables en los mismos. De este modo, cada una de las acciones planteadas en el plan tiene su correspondencia con los objetivos de desarrollo sostenible. Esto queda patente en las tablas de acciones del plan para su seguimiento y valoración.

A continuación, abundamos en el desarrollo general del III PLAN DE RSE en 2018 y 2019, mediante una tabla explicativa de cada ámbito de actuación (medio ambiente, personas, sociedad, economía) en la que se recogen los objetivos, su vinculación con los ODS y los principales pasos dados en el periodo analizado.

Así mismo se incluye una tabla-resumen de la valoración del periodo relativa a su planificación. En este documento hablaremos de los avances a nivel general.

## III PLAN RSE. Desarrollo y valoración 2018/19

MEDIO AMBIENTE		
Meta Reducir al máximo el impacto medioambiental de nuestras acciones y mejorar la sostenibilidad de Sirimiri.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ODS	PASOS DADOS A LO LARGO DE 2018 Y 2019
1. Revisar sistema de reciclaje de cada servicio y plantear acciones de mejora específicas.	12	-Reciclaje y reutilización sistemáticas en todos los centros/servicios. -Inicio de experiencias de Compostaje impulsadas por entidades locales (Zigoitia). -Separación para reutilización de material tecnológico en "garbigune" (ayto) - Sustitución por cristal del menaje desechable en zona de café (oficina) - Nuestras compras se realizan en proveedores locales
2. Implicar a nuestros <b>grupos de interés</b> en el diseño y desarrollo de las medidas de mejora en cada centro/servicio.	12,17	La integración de la RSE en el Plan de gestión anual de cada servicio permite que los equipos de cada centro, contando con los GGII con los que trabajan, planteen objetivos y acciones concretas, así como su seguimiento periódico para verificar su grado de cumplimiento y su evaluación.
3. Revisar el desarrollo del sistema de organización 5S y avanzar en su implantación y mejora.	12,17	-Revisión de implantación del sistema y auditorías internas en Centros de Atención Diurna. -Incorporación de 5S en el PGA de cada servicio.
4. Medir nuestra huella de carbono a través de Ihobe y planear medidas de sostenibilidad	12,17	En estudio. No se ha desarrollado en este periodo.
5. Informar sobre productos de comercio justo a nuestros proveedores-clave para favorecer el empleo de estos productos	10,11,12	Se han incorporado productos de comercio justo en servicios de cafetería de los Centros socioculturales de Mayores y en los CAD de Beato y Blas
6. Sustituir paulatinamente los productos de limpieza en los servicios que gestionamos por otros más respetuosos con el medio ambiente.	12	A lo largo de 2018 y 2019 hemos generalizado en todos nuestros servicios en los que tenemos competencia en materia de limpieza, el uso de productos ecológicos.
7. Elaborar un plan de transporte sostenible	11,12,17	En estudio. No se ha desarrollado en este periodo, aunque se plantea la próxima compra de un vehículo híbrido o eléctrico en sustitución del único coche de empresa que disponemos en la actualidad y elaborar un plan específico sobre transporte más sostenible de la logística y de plantilla para acudir a sus puestos de trabajo.
<b>RETOS</b>		
<p>-El bajo impacto medioambiental de nuestra actividad centra nuestra atención principal en sensibilizar a la población destinataria de nuestra tarea para implicar activamente a este colectivo en comportamientos más sostenibles. Avanzar en el desarrollo de comisiones medioambientales en nuestros centros de trabajo constituirá una línea de trabajo a explorar e implantar en los proyectos técnicos previstos para el año 2020.</p> <p>-La apuesta por el comercio de proximidad en la gestión de los servicios contribuye a minimizar el impacto de los mismos y contribuye al desarrollo local. Su mantenimiento será uno de los objetivos de este ámbito de intervención.</p> <p>-La oficina, único espacio en propiedad de Sirimiri, constituye un foco de atención medioambiental, siendo necesario plantear el cambio de luminarias para minimizar nuestro impacto actual.</p> <p>-Mantener nuestro compromiso con FOARSE y con el Pacto Verde.</p> <p>- El próximo vehículo de empresa será híbrido o eléctrico (hemos participado en una campaña de prueba 2019)</p>		

PERSONAS		
Meta	Lograr el óptimo desarrollo de nuestras personas mediante apoyos que contribuyan a mejorar su satisfacción y desempeño.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ODS	PASOS DADOS A LO LARGO DE 2018 Y 2019
8. Desarrollar iniciativas que desde un enfoque apreciativo nos acerquen a las necesidades y motivación de las personas en el puesto de trabajo y mejoren su satisfacción y rendimiento.	3,8	<p>A pesar de los recortes en muchos de nuestros servicios, mantenemos las figuras de coordinación en todos ellos con el fin de garantizar el apoyo necesario a través de un acompañamiento personalizado. Estas son las personas de referencia para cuestiones de índole personal y profesional y mantienen un estrecho contacto con las y los profesionales, siguiendo una metodología basada en la escucha y en la indagación apreciativa.</p> <p>En 2019 se revisó y mejoró el plan de reuniones de líderes para que resultaran más interactivas y participativas.</p>
9. Mejorar la comunicación con los grupos de interés	3,5,8,10	<p>Muchas de las conductas responsables del Plan de RSE lo son también de la estrategia. De este modo, se decide mejorar la comunicación con todos nuestros grupos de interés a dos niveles:</p> <p><b>1) En la proximidad y el trato.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematizando <b>conversaciones con los clientes</b>: nos aproximamos a las personas de referencia de las entidades contratantes para explicar nuestros puntos de vista con respecto al servicio, las metodologías, la RSE, la innovación... y aunar estrategias y esfuerzos.</li> <li>• <b>Las conversaciones transformadoras</b>: La creación de grupos de personas que participen en la toma de decisiones con respecto a la organización, sus servicios y sus personas, y que desde la proximidad contribuyan a la difusión e intercambio de información significativa.</li> </ul> <p><b>2) En el empleo de herramientas tecnológicas para la información y comunicación.</b></p> <p>Hemos observado que su empleo supone un ahorro considerable de tiempo en la captación y gestión de la comunicación y también mejora la claridad y transparencia de los mensajes. Mostramos algunas de estas herramientas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para <b>captar información</b> significativa de personas, usuarias, proveedores y familias: <b>Typeform</b> (permite compartir resultados anónimos en tiempo real).</li> <li>• Para <b>recabar información</b> de la sociedad; de clientes, para procesos de selección de personas; <b>Google.doc</b>.</li> <li>• Para el <b>reporte de resultados</b> de las encuestas de satisfacción de cada servicio a sus Grupos de interés: <b>Canva</b>.</li> <li>• Para <b>presentar</b> o <b>informar</b> sobre temas relevantes: <b>infografías</b> con <b>Power Point</b> (memorias), <b>Prezi</b> (orden del día y actas reuniones), <b>Infogram Genially</b>. (notas informativas)</li> <li>• Para <b>reuniones relevantes</b>: <b>Mindmeister</b> (mapas mentales) para ilustrar encuentros de líderes y otros equipos profesionales.</li> </ul> <p>Hemos diseñado una <b>nueva página web</b> y hemos incorporado un <b>blog</b> de elaboración propia que invita a la reflexión sobre temas relacionados con nuestro ámbito de intervención. También hemos modificado la extensión de nuestro dominio a <b>.eus</b> para posicionarnos en nuestra comunidad cercana.</p>

PERSONAS		
Meta	Lograr el óptimo desarrollo de nuestras personas mediante apoyos que contribuyan a mejorar su satisfacción y desempeño.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ODS	PASOS DADOS A LO LARGO DE 2018 Y 2019
10. Desarrollar preventivamente medidas de apoyo a las <b>condiciones de trabajo</b> y contribuir a la <b>conciliación</b> entre la vida personal y laboral.	3,5,8,10	-En este periodo el EPE atiende las solicitudes individuales de adaptación de puestos por situaciones personales y se verifican y plantean mejoras en las condiciones de trabajo a través del Comité de Seguridad y Salud. -El Plan de Igualdad de la empresa, cuya elaboración se inicia en 2020 planteará en el Comité responsable el desarrollo de este apartado.
11. <b>Minimizar los riesgos</b> del desarrollo de la actividad profesional sobre la salud de las personas de Sirimiri (a nivel físico, psíquico, emocional...)	3,8	El Comité de Seguridad y salud, a nivel general, así como las figuras de coordinación mencionadas en cada servicio, planifican, desarrollan y evalúan todas las acciones destinadas a minimizar el impacto psicosocial y los riesgos de los equipos profesionales en su desempeño. Este periodo de la memoria se ha hecho hincapié en los planes formativos anuales en la gestión emocional.
12. Tomar medidas socialmente responsables en la <b>selección de personas</b> (vertiente social de los contratos públicos, cláusulas sociales)	8,10	-En 2018 se sistematiza el Plan de acogida en los puestos de Auxiliar de información para favorecer una incorporación más personalizada a los/las nuevas profesionales en este puesto de elevada rotación. -Nuestra apuesta por la incorporación de hombres a diversos puestos de este sector tan feminizado sigue suponiendo un reto en cada contratación, dado que no resulta sencillo disponer de candidatos para muchos de los puestos que podemos ofrecer. -El cumplimiento de las cláusulas sociales cada vez más exigentes en los pliegos de condiciones de las entidades públicas en los concursos a los que optamos, minimizan las aportaciones que desde la RSE podemos incorporar como medidas de mejora, reduciendo el esfuerzo a un cumplimiento normativo estricto.
13. Abordar cuestiones relativas al <b>envejecimiento en el trabajo</b>	8,10	-Hemos recibido formación sobre el Envejecimiento en el puesto de trabajo y estamos pendientes de realizar una planificación de este tema. -Los casos específicos de jubilación se han acordado con cada persona de manera individual. En uno de estos casos, durante este periodo se ha permitido alargar por petición expresa de la profesional, la edad de jubilación.
14. Reflexionar <b>sobre la ética</b> y plantear acciones de mejora para u observancia y adecuado cumplimiento	4,10,16	Durante 2019 Sirimiri ha promovido la formación de dos personas de Sirimiri en una máster de ética como primer paso para avanzar en la ética de la gestión y de la atención a través de la reflexión y del empleo en los diferentes equipos del método deliberativo, así como para la puesta en marcha en 2020 de Espacios de Reflexión Ética en diferentes servicios a modo de Comité de ética interno.
<b>RETOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La elaboración e implantación del Plan de igualdad de Sirimiri en 2020/21 para materializar la formación del EPE recibida en 2019, consolidar los avances realizados hasta la fecha y orientar las mejoras en esta materia</li> <li>- La mejora del liderazgo en los CSCM para optimizar la gestión interna y la atención a las personas mayores.</li> <li>- El mantenimiento de las condiciones laborales y la mejora de respuesta a las situaciones individuales.</li> <li>- El reconocimiento a las personas y equipos para mantener la motivación e ilusión en su desempeño.</li> <li>- Diseñar un plan de envejecimiento en el trabajo.</li> <li>- Revisar el código de ética y desarrollar los espacios de reflexión ética.</li> </ul>		

SOCIEDAD		
Meta	Devolver a nuestra comunidad más cercana, de manera altruista el valor de aquello que mejor sabemos hacer	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ODS	PASOS DADOS A LO LARGO DE 2018-2019
15. Servir de recurso en la programación a otras entidades de carácter social y/o que cuentan con pocos medios	3,16,17	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se proporcionan materiales y programaciones para espacios y tiempos fuera de lo recogido en algunos convenios, con el fin de mejorar la atención.</li> <li>- En el desarrollo de los servicios se proporcionan puntualmente espacios de encuentro/ reunión a asociaciones de barrio. Sirimiri en sus locales también ofrece esta posibilidad.</li> <li>- Algunos programas comunitarios se orientan a la mejora de otros colectivos (ej. escolares, niños hospitalizados...)</li> </ul>
16. Apoyar iniciativas locales o sectoriales coherentes con nuestra estrategia, cultura y valores.	3,4,5,6,7,10,11,12,16,17	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Colaboración en la iniciativa Ciudades amigables e impulsores de Establecimientos amigables en Vitoria-Gasteiz (Euskadi Lagunkoia) en 2018 y 2019</li> <li>-Convenio colaboración con LF Euskadi (desde 2013) y desarrollo de Clubes de lectura.</li> <li>-Sirimiri es empresa colaboradora de la Comunidad Pacto verde y comprometida con la gestión medioambiental.,</li> <li>-Participación en la Iniciativa Euskaraldia, ejercicio social para cambio de hábitos lingüísticos y apoyo a Korrika en 2019, en favor del euskera.</li> <li>-<b>Tutoría de prácticas de diferentes centros de formación.</b></li> </ul>
17. Participar de manera altruista en estudios o investigaciones relacionadas con nuestra misión.	3,4,10,17	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En 2019 Sirimiri colabora con la Universidad Mondragón en el estudio "Integración de aspectos de envejecimiento en la metodología de Diseño Centrado en las Personas".</li> <li>-En 2019 colaboramos con un Estudio sobre el impacto de las relaciones intergeneracionales (UPV)</li> </ul>
18. Socializar nuestra experiencia y saber profesional compartiendo nuestra experiencia con otras entidades	3,4,5,8,9,10,11,12,16,17	<p>En 2019 Sirimiri aporta su experiencia a la revisión de la Herramienta "Valoración MACP" a petición de Teresa Martínez, autora de la posterior publicación.</p> <p>En 2019 Sirimiri contribuye con su experiencia a las reflexiones sobre confidencialidad, a solicitud de Lourdes Bermejo, autora del blog que publica esta aportación compartida.</p> <p>Como entidad asistimos en 2018 y 2019 a los Congresos de Foarse (foro alavés de Responsabilidad Social) o Jornadas de compromiso con la sostenibilidad local como las del Pacto Verde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En este periodo hemos participado en otras iniciativas locales como la campaña de movilidad, agentes antirumores, plan general de ordenación urbana...</li> <li>-A nivel de servicios venimos impulsando iniciativas sobre responsabilidad abiertas a la comunidad (ej. Programa de Pláticas Foros abiertos a la ciudadanía...);</li> <li>-Nos comprometemos en nuestros proyectos técnicos con iniciativas con la Amigabilidad de la ciudad y el desarrollo de las relaciones de proximidad en los barrios. Estamos incluso formando establecimientos amigables según las directrices de Euskadi Lagunkoia (Gobierno Vasco, quien emite sellos de amigabilidad)</li> <li>- Hemos atendido presencialmente visitas en las que se nos solicitaba contar diferentes experiencias profesionales e incluso en algunos casos hemos hecho acompañamiento a proyectos para los que hemos servido de inspiración. Ej. comisión Cuba (Euskal Fonda. Fortalecimiento y diversificación del programa de atención social en el Centro Histórico de La Habana: adultos mayores y colectivos con necesidades), una entidad social de Getafe, Ayuntamiento de Zarautz, empresa de Cáceres...</li> </ul>

<b>SOCIEDAD</b>		
Meta	Devolver a nuestra comunidad más cercana, de manera altruista el valor de aquello que mejor sabemos hacer	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ODS	PASOS DADOS A LO LARGO DE 2018-2019
19. Socializar nuestra experiencia y saber profesional a través de la pertenencia voluntaria a foros profesionales, presentación de comunicaciones, publicación de buenas prácticas, tutoría de alumnos de prácticas de diferentes disciplinas.	3,4,5,8,9,10,11,12,16,17	<p><b>Foros profesionales:</b> Pertenencia a: FOARSE, Zahartza</p> <p><b>Presentaciones, ponencias y comunicaciones:</b> 2018: Presentación al congreso de infancia ponencia-experiencia Resiliencia intergeneracional. 2019: Presentación video sobre envejecimiento activo al concurso de ACCEM.; Congreso internacional Presentación de ponencia sobre prevención de caídas.</p> <p><b>Buenas prácticas:</b> 2018: Euskadi Lagunkoia: Programa Activa tu barrio. 2019: Euskalit Buenas prácticas gestión Fundación Pilares: Actualización BBPP Música Centrada en la persona</p> <p><b>Alumnado de prácticas:</b> Convenios suscritos con: Egibide Molinuevo, IES Francisco de Vitoria, UPV escuelas de Trabajo Social, UPV Magisterio/Educación Social y Deusto Educación social</p>
20. Contribuir a <b>mejorar la atención de las personas mayores en su entorno cercano</b> y a visibilizar de forma positiva a este colectivo.	10,16,17	<p>En 2019 Sirimiri colabora con Tecnalía en el proyecto “Serena” para el desarrollo de una plataforma cloud para la creación y consumo personalizado de entornos inmersivos web interactivos dirigido a personas mayores.</p> <p>En busca de programas innovadores para nuestros servicios hemos tomado parte en el programa de Ayudas de Apoyo a la I+D empresarial Hazitek, con el proyecto Serena ZL- 2019/00345, actuación cofinanciada por el Gobierno Vasco y la Unión Europea. Sirimiri ha trabajado en colaboración con socios como el Centro Tecnológico TECNALIA y otras empresas de la CAPV (Fundación Miranda, Universidad de Deusto, Codesyntax, y la productora local SONORA). El proyecto tiene el título de <b>SERENA</b>, y consiste en desarrollar un sistema que permita a las personas mayores vivir experiencias virtuales (vídeo 360º) relajantes y motivadoras que mejoren su estado psicológico y emocional. En este momento ya nos encontramos en la segunda fase del proyecto, y los videos diseñados ad-hoc se están testando con personas de otros centros municipales de la mano de Sirimiri.</p>
21. Contribuir <b>económicamente a la realización de mejoras</b> de los servicios que gestionamos.	8,9,10,12,16,17	Sirimiri ha contribuido a la mejora de los diferentes aspectos de la RSE de los servicios a través de la dotación de equipamiento (ej. para el reciclaje), mejoras en las horas de dedicación profesional a algunos de los servicios, y sobre todo al impulso de los modelos de atención.
<b>RETOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mantener la posición referente en nuestro ámbito de intervención para favorecer las buenas prácticas con el colectivo de personas mayores, contribuyendo a visibilizar su contribución a la comunidad y favoreciendo la optimización de las intervenciones profesionales más adecuadas con este grupo de población.</li> <li>-Actualizarnos permanentemente para mejorar nuestra propia intervención y apoyar a nivel interno y externo una intervención responsable con las personas mayores.</li> <li>-Desarrollo generalizado en todos los servicios de programas comunitarios de ámbito local.</li> </ul>		

<b>SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA</b>		
Meta	<b>Realizar una gestión económica responsable de Sirimiri que tenga en cuenta la triple cuenta de resultados (económica, social y medioambiental)</b>	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ODS	PASOS DADOS A LO LARGO DE 2018-2019
22. <b>Dotar</b> a las diferentes partes <b>del Plan de RSE de recursos económicos</b> suficientes para su desarrollo.	3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,16,17	La incorporación del Plan de Responsabilidad Social a la estrategia de Sirimiri ha contribuido a mejorar la asignación presupuestaria a las acciones del plan, a la vez que facilita su seguimiento. Esto es así, tanto si se refiere a las acciones promovidas desde la entidad como desde cada uno de sus servicios.
23. Ajustar los presupuestos y modular beneficios anuales según la situación del momento para abordar las necesidades de los grupos de interés y la viabilidad de la empresa. Establecer los beneficios anuales tal y como se establece en el Plan Estratégico	8,10,12,16	<b>Beneficios antes de impuestos:</b> 2018: 3,66 % 2019: 2,94 %  <b>Personas:</b> 2018: 78,56 2019: 80,94
24. Contribución económica a causas RSE locales, sectoriales, globales de interés (social, cultural...)	9,10,11,16,17	Se vincula la Encuesta de satisfacción de profesionales de 2018 a una acción social, donando Sirimiri una cantidad económica a una ONG local (una cantidad por encuesta realizada). La cantidad recaudada fue de 1200,39 € que se destinó a la Asociación Vasca para la Ayuda a la Infancia Maltratada.
25. Transparencia, buen gobierno y adecuada gestión de riesgos para favorecer la sostenibilidad de Sirimiri.	3,8,12,16	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuestros proyectos, memorias, análisis de la satisfacción y balances se ponen a disposición de las personas.</li> <li>- Contamos con una página web.</li> <li>- Mantenemos encuentros periódicos con todos los GGII, y garantizamos la apertura y accesibilidad.</li> <li>- En algunas áreas de la gestión las personas ejercen un liderazgo compartido formando equipos en los que las decisiones (liderazgo, igualdad, euskera...)</li> <li>- Los recursos públicos se gestionan con autoridad y rindiendo puntualmente cuentas a la institución contratante.</li> </ul>
26. Explorar las diferentes propuestas de economías colaborativas	8,9,10,11,12,16,17	Seguimos teniendo pendiente el acercamiento a la economía colaborativa.
<b>RETOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar herramientas y dinámicas para mejorar la transparencia con los GGII</li> <li>• Indagar en la economía colaborativa.</li> </ul>		

**VALORACIÓN DEL PLAN**

La próxima tabla trata de resumir el grado de cumplimiento de la planificación general prevista por Sirimiri para el periodo que comprende la presente memoria.

<b>PLAN BÁSICO DE ACTUACIÓN</b>		<b>2018</b>	<b>2019</b>
1.	Incorporar las acciones y revisiones en la herramienta PGA, integrando la RSE en nuestra gestión habitual	SÍ	SÍ
2.	Segmentar las acciones para hacer aportaciones más específicas y por servicios, agilizando su revisión y mejora y favoreciendo su evolución	SÍ	SÍ
3.	Establecer los ODS que más nos afectan y marcarnos objetivos alcanzables en los mismos.		SÍ
4.	Obtener certificación en el Modelo de Gestión avanzada	SÍ	
5.	Mantener y/o ampliar nuestra participación en foros de RSE: Congreso FOARSE; Jornadas Pacto verde	SÍ	SÍ
6.	Conocer el impacto ambiental de nuestra actividad (huella carbono) y aplicar medidas de sostenibilidad y mejora	No	No
7.	Reducir al máximo el impacto ambiental de nuestras acciones: Ampliando productos comercio justo; limpieza ecológica; transporte sostenible; Ampliar 5S		SÍ
8.	Asignar recursos económicos suficientes para desarrollar el plan.	SÍ	SÍ
9.	Informar a los grupos de interés sobre la situación de RSE de Sirimiri mediante la nueva web, asambleas, memorias, comunicación BBPP.	SÍ	
10.	Poner en marcha una Comisión de euskera que oriente el Plan euskera y marque un plan de trabajo	SÍ	
11.	Publicar informes de progreso		
12.	Seguimiento personalizado a través de la figura de coordinación en apoyo al desarrollo de cada profesional.	SÍ	SÍ
13.	Seguir manteniendo medidas de conciliación en marcha y plantear la conciliación de cuidado de padres; el envejecimiento de la organización >55 y >60 y plantear medidas concretas	SÍ	SÍ
14.	Asumir un plan que recoja acciones que reviertan en la comunidad nuestro valor, desarrollando nuevas iniciativas por servicios dentro del Programa EMAN.	SÍ	SÍ
15.	Evaluación <b>externa</b> de la Responsabilidad Social y obtención de algún reconocimiento de buenas prácticas en RSE	No	No
16.	Reflexión sobre ética en equipos de trabajo		SÍ
17.	Mantener alianzas actuales con organismos que velan por la implantación de medidas RSE: Pacto verde, Euskadi Lagunkoia, Red Española del Pacto Mundial...	SÍ	SÍ
18.	Mantener la dinámica de encuentros periódicos con líderes, implantar la conversación transformadora y formar a los equipos en indagación apreciativa	SÍ	SÍ
19.	Medir y mejorar la satisfacción de todos los GGII: Explorar nuevas fórmulas de recogida de información; grupos focales, redes sociales; y mantener la relación directa.	SÍ	SÍ
20.	Plantear la orientación de Sirimiri hacia una economía colaborativa	No	No

Viendo el **grado** de cumplimiento del plan inicial, se plantea la necesidad de revisar nuestros objetivos y actuaciones en los ámbitos medioambiental y económico, desarrollados en menor medida que los relacionados con personas y sociedad.

Así mismo, será preciso establecer medidas de evaluación concretas para verificar la aplicación adecuada del Plan de RSE en cada uno de los servicios, optimizando y extendiendo las buenas prácticas al conjunto de servicios que prestamos e identificando áreas de mejora para orientar su evolución en cada centro y en el conjunto de Sirimiri.

Estas conclusiones deberán ser así mismo tenidas en cuenta en la elaboración de nuestro próximo plan estratégico 2021/22.

### 3.-PARTICIPACIÓN EN INICIATIVAS EXTERNAS

#### 3.1.-Abordaje, si procede, del principio de precaución

Ni el tipo de sector en el que se enclava la actividad de Sirimiri, ni el tipo de actividad que desarrolla requieren medidas excepcionales de enfoque con relación a su planificación operativa ni el desarrollo de servicios, aunque el Principio de Precaución pueda ser tenido en cuenta con relación a la posible incorporación de nuevos servicios cuyas características exijan un estudio de impacto medioambiental específico.

#### 3.2.-Lista de cartas, principios o iniciativas económica, social, ambiental suscritas o adoptadas

Sirimiri incorpora en sus proyectos técnicos y en el desarrollo de servicios las siguientes iniciativas económicas, sociales y medioambientales, de las que forma parte activa y/o sigue sus buenas prácticas:

INICIATIVA EXTERNA	REFERENCIA	DESDE
Reconocimiento Q plata. Modelo EFQM excelencia en gestión	<a href="http://www.euskalit.net/">http://www.euskalit.net/</a>	2010
Red de Ciudades amigables con las personas mayores. OMS	<a href="http://ciudadesamigables.imserso.es/">http://ciudadesamigables.imserso.es/</a>	2011
Modelo Atención Centrado en la Persona (MACP)	<a href="http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/">http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/</a>	2011
Pacto verde Vitoria-Gasteiz Green capital	<a href="http://www.vitoria-gasteiz.org/">http://www.vitoria-gasteiz.org/</a>	2012
Lectura Fácil Euskadi	<a href="http://lecturafacileuskadi.net/">http://lecturafacileuskadi.net/</a>	2013
Paradigma de Envejecimiento Activo	<a href="http://www.envejecimientoactivo2012.net">http://www.envejecimientoactivo2012.net</a>	2013
Euskadi Lagunkoia	<a href="http://euskadilagunkoia.net/eu/">http://euskadilagunkoia.net/eu/</a>	2014
Modelo de Gestión Avanzada	<a href="http://www.euskalit.net/">http://www.euskalit.net/</a>	2015
Decálogo por el buen trato a las personas mayores (SEGG)	<a href="https://www.segg.es/media/descargas/DECALOGO%20BUEN%20TRATO.pdf">https://www.segg.es/media/descargas/DECALOGO%20BUEN%20TRATO.pdf</a>	2019

La contratación pública, tradicionalmente basada en criterios objetivos (condiciones técnicas y precio) y la aplicación de unos principios (libre concurrencia y publicidad), ha incorporado mediante cláusulas sociales otros importantes principios de carácter ético, social y solidario, incluyendo aspectos de política social que tratan de garantizar la responsabilidad social de las entidades que concurren a este tipo de servicios y ponen en valor su trayectoria socialmente responsable. Así pues, los avances exigidos en las cláusulas sociales que afectan a los contratos con los que accedemos a trabajar con la Administración merman el espacio para tomar iniciativas propias de responsabilidad social; aun así seguimos haciendo uso de una actitud socialmente responsable que se concreta en acciones concretas.

INICIATIVA INTERNA	DESDE
Código ético de Sirimiri	2009
Código ético de personas	2009
Memoria GRI	2010
Sistema 5S en diverso grado implantación	2010
Planes de RSE (3 ediciones) (I Plan: 2010-2014/ II Plan 2015-2018 / III Plan 2018-2020	2010
Código ético de proveedores clave	2011
Plan implantación MACP en Sirimiri	2012-17
Revisión de evaluación de riesgos de todos los puestos	2018
Formación específica para la creación de un comité de ética	2019

### 3.3.-Lista asociaciones y organizaciones a las que se pertenece

Sirimiri se esfuerza por mantener vínculos con diversas organizaciones de nuestro medio que giran tanto en torno a nuestro ámbito troncal de intervención, la gerontología, como a los aspectos transversales que consideramos importantes para una evolución en consonancia con nuestra cultura y valores.

ORGANIZACIÓN	EN CALIDAD DE	DESDE
RED ESPAÑOLA PACTO MUNDIAL	MIEMBRO	2010
ZAHARTZAROA. Sociedad vasca de Geriátría y gerontología	SOCIO	2010
EUSKALIT. CLUB 400	EVALUADORES EXTERNOS	2010
LECTURA FÁCIL EUSKADI	COLABORADOR	2013
EUSKALIT. CLUB 55	SOCIO	2013
GRUPOS TRABAJO ENVEJECIMIENTO ACTIVO	PARTICIPANTE	2013
AISA (ASOCIACIÓN ENTIDADES INTERVENCIÓN SOCIAL ALAVA)	PERTENENCIA	2014
ACP (ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA)	COLABORADOR	2014

Para ello aprovechamos las oportunidades de participación y colaboración con entidades públicas y privadas implicadas en nuestro sector. Así mismo, exploramos las posibilidades de colaboración con diversas organizaciones representativas de nuestra parcela de actuación de manera puntual o con mayor intensidad, según los intereses o posibilidades de las partes implicadas.

## 4.-ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA

### 4.1.-Asuntos materiales

#### Identificación

La materialidad de los diversos aspectos de sostenibilidad de Sirimiri, como ya se detalló en la anterior memoria, parte de la decisión de elaboración de la primera Memoria GRI en 2010, marcando el punto de partida de la comunicación externa de Sirimiri en materia de RSE y visibilizando las actuaciones que venían realizándose en consonancia con nuestra cultura y nuestro espacio de actuación, los Servicios Sociales.

La revisión de los 10 principios del Pacto mundial nos brindó un posicionamiento como entidad ante los mismos y nos planteó la necesidad de realizar nuestro propio Plan de RSE, que nos exigió plasmar nuestras actuaciones en los ámbitos medioambientales, sociales y económicos, determinar nuestros referentes en estos aspectos, chequear la participación de nuestros grupos de interés y plantearnos retos anuales de actuación. Este documento-marco nos ha servido de guía para ir incorporando las cuestiones relacionadas con RSE en Sirimiri y para dar relevancia paulatina tanto a nivel interno como externo a este estilo de entidad, contribuyendo a visibilizar un trabajo transversal que venía realizándose tradicionalmente en todos los servicios y, cuyo impacto y relevancia no estaban suficientemente valorados ni difundidos.

La cultura y estrategia de Sirimiri se han ido impregnando de responsabilidad social. Por ejemplo, nuestra visión explícita formalmente el interés por ser una entidad socialmente responsable y, consecuentemente, nuestro último plan Estratégico, recoge la RSE como una de las cuatro líneas estratégicas de la entidad.

En este camino nos ha ayudado enormemente el recorrido paralelo realizado en el **modelo de gestión avanzada** que nos plantea un trabajo de mejora conjunto y continuo. Así mismo, los avances en los **modelos y paradigmas de atención** en los que nos miramos para avanzar, la Atención centrada en la persona y el Envejecimiento activo, contribuyen a dar mayor relevancia, si cabe, a esta línea estratégica.

Todo ello nos está impulsando a materializar esta responsabilidad con la sociedad de una manera más concreta y específica, comprometiéndonos con acciones que tienen que ver con nuestro desempeño profesional y nuestro impacto en la comunidad local, más allá de lo formalmente exigido en normativas y convenios.

La innovación sigue ocupando muchos de nuestros esfuerzos por ser competitivos y responsables; compaginar estos dos aspectos es una preocupación que nos lleva a optar por iniciativas con un marcado carácter social.

ASPECTOS MATERIALES				
Nº	ÁMBITO	ASUNTO	IMPACTO	GI implicados
1	ESTRATEGIA	RSE LINEA ESTRATÉGICA	INTERIOR/EXTERIOR	LÍDERES, PERSONAS
2		TRANSVERSALIZAR RSE	INTERIOR	LÍDERES, PROVEEDORES CLAVE
3		ELABORAR II PLAN RSE SIRIMIRI	INTERIOR	LÍDERES, PERSONAS
4		COMUNICACIÓN EXTERNA DIFUSIÓN BBPP	EXTERIOR	EQUIPO RSE, LÍDERES CLIENTES
5	RESULTADOS	REVISIÓN TRAYECTORIA AREAS MEJORA	INTERIOR/EXTERIOR	LÍDERES, PERSONAS, CLIENTES, PROVEEDORES-CLAVE, SOCIEDAD
6	SOCIAL	PARTICIPACIÓN ACTIVA	INTERIOR	LÍDERES, PERSONAS, PROVEEDORES CLAVE
			EXTERIOR	SOCIEDAD
7		COMUNICACIÓN	INTERIOR	LÍDERES, PERSONAS, PROVEEDORES CLAVE
			EXTERIOR	CLIENTES, SOCIEDAD
8	MANTENER Y/O MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD	INTERIOR	LÍDERES, PERSONAS, PROVEEDORES CLAVE	
		EXTERIOR	CLIENTES, SOCIEDAD	
9	FACILITAR EL DESARROLLO PERSONAL/PROFESIONAL	INTERIOR	LÍDERES, PERSONAS, PROVEEDORES CLAVE	
		EXTERIOR	CLIENTES	
10	AMBIENTAL	AVANZAR EN 5S	INTERIOR EXTERIOR	LÍDERES, PERSONAS, SOCIEDAD
11	ECONÓMICO	MANTENER SERVICIOS SIRIMIRI	INTERIOR	LÍDERES, PERSONAS
12		INNOVACIONES RSE EN PROYECTOS	INTERIOR EXTERIOR	LÍDERES CLIENTES

La revisión de la estrategia mantiene vigentes los aspectos destacados para dar continuidad al **Plan de RSE de Sirimiri**. El impulso de las personas de la organización y afines, así como su motivación, son determinantes para el avance de la RSE, y consecuentemente de la estrategia.

### Validación

La validación de la materialidad expresada viene avalada por la consolidación de la estrategia; los Resultados de satisfacción, Rendimiento económico y crecimiento de Sirimiri.

### Listado resultante y correspondencia con la memoria

Seguidamente adjuntamos listado de asuntos materiales con sus indicadores específicos G4 y se indican aquellos aspectos y categorías materiales, así como los no materiales por improcedentes o no relevantes en nuestro caso concreto.

ENFOQUE GESTIÓN		G4-DMA	
Nº	ASUNTO MATERIAL	INDICADOR POR CATEGORÍA Y ASPECTO	
		ASPECTOS	INDICADOR
<b>CATEGORÍA: ECONOMÍA</b>			
1	MANTENER SERVICIOS SIRIMIRI	DESEMPEÑO	EC1
		PRESENCIA MERCADO	EC5
		PRÁCTICAS ADQUISICIÓN	EC9
<b>CATEGORÍA: MEDIO AMBIENTE</b>			
2	AVANZAR EN SOSTENIBILIDAD MEDIO AMBIENTAL	ENERGÍA	EN3
		CONSUMO ENERGÉTICO	EN6
		AGUA	EN8
		BIODIVERSIDAD	
		EMISIONES	
		EFLUENTES Y RESIDUOS	
		PRODUCTOS Y SERVICIOS	
		CUMPLIMIENTO REGULATORIO	
		TRANSPORTE	
		GENERAL	
EVALUACIÓN AMBIENTAL PROVEEDORES			
MECANISMOS RECLAMACIÓN			
<b>CATEGORÍA: DESEMPEÑO SOCIAL</b>			
<b>SUBCATEGORÍA PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO</b>			
3	MANTENER Y/O MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES, DE SEGURIDAD Y SALUD	EMPLEO	LA1 LA3
		COMUNICACIÓN	RELACIONES ENTRE TRABAJO Y DIRECCIÓN
		PREVENCIÓN RIESGOS	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
		FACILITAR EL DESARROLLO PERSONAL/PROFESIONAL	CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN
			DIVERSIDAD E IGUALDAD OPORTUNIDADES
		PARTICIPACIÓN ACTIVA	IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRE Y MUJERES
		SEGUIMIENTO Y MEJORA	EVAL PRÁCTICAS LABORALES PROVEEDORES
			MECANISMO RECLAMACIÓN
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
4			
<b>SOCIEDAD</b>			
5	Responsabilidad ante la comunidad	COMUNIDADES LOCALES	
		LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN	
		POLÍTICA PÚBLICA	
		PRÁCTICAS COMPETENCIA DESLEAL	
		CUMPLIMIENTO REGULATORIO	SO8
		EVAL REPERCUSIÓN SOCIAL PROVEEDORES	
		MECANISMOS RECLAMACIÓN IMPACTO SOCIAL	
<b>RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS/SERVICIOS</b>			
6	Responsabilidad ante Grupos interés	SALUD Y SEGURIDAD CLIENTES	
		ETIQUETADO PRODUCTOS/SERVICIOS	PR5
		COMUNICACIÓN DE MERCADOTECNIA	
		PRIVACIDAD DE CLIENTES	
	Observancia legal	CUMPLIMIENTO REGULATORIO	PR9

\*Indicar omisiones

	NO PROCEDE
	NO VALORA ASPECTOS MATERIALES

## Revisión

La revisión de cada elemento que compone el listado se enclava en la gestión habitual de Sirimiri. Al no constituir grupo empresarial, no procede elaborar listado alguno de entidades de estado financiero consolidado de nuestra organización.

#### 4.2.-Proceso determinación contenidos

Se ha realizado siguiendo los parámetros establecidos por GRI, en consonancia con las características propias de nuestra entidad y en relación con nuestro último Plan estratégico y su despliegue anual de acción, dentro del cual los diversos aspectos de RSE van tomando relevancia en nuestro avance.

Los grupos de interés participan en mayor o menor medida en el proceso de determinación de contenidos. Para ello, atendiendo a su diversidad, se emplean diversos canales de comunicación y participación explicitados en el Plan de Comunicación. Si en 2016 y 2017 consolidamos su participación activa y facilitamos la transversalidad de la información en RSE, en 2018 y 2019 incorporamos la RSE a la estrategia, consiguiendo un nuevo impulso desde los servicios y su integración en la gestión de los mismos. De esta manera se ha contribuido a la implicación de las personas responsables de centros/servicios/programas en el avance sistemático de la RSE.

#### 4.3.-Materialidad

Las cuestiones relevantes han sido determinadas como líneas de actuación prioritarias en último Plan estratégico. Así mismo, revisada la guía G4 de Elaboración de las memorias de sostenibilidad, se establece la relevancia y materialidad de todas sus propuestas con relación a Sirimiri y se detalla en el apartado correspondiente.

#### 4.4.- Cobertura dentro Sirimiri de cada aspecto material

La cobertura de cada aspecto ha quedado explicitada en la lista de asuntos materiales donde se indica su impacto (interno/externo) y su implicación con los grupos de interés.

### I MATERIALIDAD EN SIRIMIRI II CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES	DE CONFORMIDAD Esencial	GI implicados
ESTRATEGIA y ANÁLISIS	G4-1	EPE
Perfil de Sirimiri	G4-3 a G4-16	EPE
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	G4-17 a G4-23	TODOS
PARTICIPACIÓN GRUPOS DE INTERÉS	G4-24 a G4-27	TODOS
Perfil de la memoria	G4-28 a G4-33	EPE
GOBIERNO	G4-34	EPE
ÉTICA E INTEGRIDAD	G4-56	TODOS
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES SECTORIALES	No existen datos del sector	

\*EPE: Equipo de planificación y estrategia

#### **4.5.-Cobertura fuera de Sirimiri de cada aspecto material**

Todos los aspectos analizados a nivel interno tienen su repercusión externamente y, como se ha explicado, afecta a los diferentes grupos de interés. Obviamente el impacto será distinto dependiendo de la dimensión y alcance de los servicios desde los que se desarrolle cada iniciativa.

Nuestra imagen externa ha de ser congruente con nuestra cultura, y por supuesto la Responsabilidad Social tiene mucho que ver con nuestro prestigio como entidad que presta servicios para el bienestar de las personas y las comunidades. Esta imagen es muy importante por varios motivos: por un lado, por el tipo de sector de nuestra actividad, los Servicios Sociales; por otro, por nuestros clientes-destinatarios, las personas mayores y, desde luego, por el cliente que confía y contrata nuestros servicios, la administración pública. Todos estos factores externos impulsan la RSE en nuestro enfoque de gestión como empresa y su posible repercusión. Por tanto, nos esforzamos en que nuestra intervención y nuestra imagen sean integrales, coherentes y proporcionen fiabilidad a los posibles clientes, aportándoles un valor añadido.

El hecho de que nuestra actividad profesional se desarrolle en centros de titularidad pública es, en ocasiones, una dificultad para el estudio, medición y/o mejora y la consiguiente la cobertura de aspectos de RSE materiales. Por el contrario, este hecho proporciona un amplio colectivo destinatario que nos facilita la posibilidad de trabajar su sensibilidad en aspectos relativos a la responsabilidad social: hábitos de consumo, actitudes proactivas en reciclaje y reutilización, sostenibilidad medioambiental, comprensión de la diversidad, fomento de la igualdad, buen trato, atención a la autonomía, empoderamiento...

En todo caso, este asunto ya ha sido comentado en los diversos apartados condicionados por esta cuestión, de modo que no nos extenderemos en este punto.

#### **4.6.-Causas y Consecuencias de reformulaciones informativas en memorias anteriores**

No se han introducido cambios significativos en esta memoria.

#### **4.7.- Cambios significativos en alcance y cobertura en cada aspecto respecto a memorias anteriores**

El alcance y cobertura de cada aspecto no varía con relación a memorias anteriores presentadas.

## 5.- PARTICIPACIÓN GRUPOS INTERÉS

### 5.1.- Lista grupos interés vinculados a Sirimiri

La definición de nuestros grupos de interés se concreta en:

**Clientes-Instituciones,** Son mayoritariamente las instituciones sociales públicas de ámbito local y provincial. Contamos con dos vías de acceso al mercado: la contratación directa y los concursos públicos, siendo mayoritaria la segunda.

**Clientes-Personas Usuarias:** son las personas que reciben de manera directa nuestra intervención, personas mayores, con diferentes grados de autonomía, así como sus familias. A raíz del desarrollo de la Cartera de Servicios sociales y la consiguiente asunción por parte de los Ayuntamientos de la responsabilidad de atender a las personas valoradas con Grado I, observamos que muchos de los servicios que gestionamos ofrecen una atención creciente a personas mayores con mayores necesidades de apoyo. En resumen, atendemos a la gran diversidad que abarca el llamado colectivo de personas mayores, que incluye a adultos mayores.

**Personal contratado:** personas empleadas y monitoras que configuran la plantilla y se adscriben a los diferentes proyectos/servicios. Como puede verse en las tablas correspondientes, es un colectivo muy feminizado; buena parte del mismo se mantiene en la organización desde hace décadas.

**Proveedoras:** Entidades afines a nuestra estrategia, que mantienen con Sirimiri una relación comercial de la que ambos nos beneficiamos. Desde 2007, contamos con proveedores-clave de servicios adscritos a los recursos que gestionamos (cafeterías y peluquerías). Este colectivo es fundamental para una parte importante de nuestros proyectos. Nuestra relación con ellos es especial, y les ofrecemos coordinación, asesoramiento y formación como forma de garantizar la coherencia entre la estrategia y los proyectos que se implementan en los centros y todos los agentes que intervienen en los mismos.

**Alianzas y colaboraciones:** personas, colectivos o entidades que contribuyen al avance de las líneas y objetivo de nuestra entidad, aportando valor sin que exista un vínculo laboral ni una relación contractual. Podemos decir que algunas de estas alianzas permanecen vinculadas a nuestra esencia y se mantienen desde los inicios de nuestra entidad; sin embargo, la adaptación a las situaciones y la necesidad de innovar nos sugiere el contacto con muy diversos agentes, más que colaboradores puntuales adquieren un carácter estratégico consiguiendo que sus proyectos y los nuestros avancen de la mano de manera colaborativa.

**Sociedad:** “el entorno social (colaboraciones operativas: colectivos, entidades o personas, y la comunidad en general) y el entorno ambiental susceptibles de beneficiarse del valor añadido generado por Sirimiri”. Este valor excede los objetivos de su actividad profesional y se orienta al cumplimiento de la visión en concreto a ser “socialmente responsables”.

El desarrollo de un modelo comunitario de servicios sociales nos lleva a impulsar de manera creciente acciones y estrategias en la comunidad, en la búsqueda de movilizar, facilitar sinergias y acompañar para mejorar la vida de las personas. Así pues, la comunidad constituye otro de nuestros grupos de interés importantes y uno en los que más podemos “salirnos de la caja” y establecer iniciativas de responsabilidad social que superan lo laboralmente exigible.

A nivel de gestión, la consolidación del trabajo colaborativo entre nuestros distintos grupos de interés está contribuyendo a agilizar los avances en algunos proyectos. La comunicación abierta y fluida, así como el conocimiento de primera mano de la opinión y expectativas de todos ellos, facilita la elaboración de proyectos participados, pero sobre todo más realistas, más eficientes, que integran nuevos puntos de vista y en los que confluyen los intereses y esfuerzos de todos ellos (personas mayores, profesionales de Sirimiri, proveedores clave, instituciones...)

## 5.2.- Elección de GI con los que se trabaja

Nuestro sistema no se sustenta sin la articulación de todas las piezas. Personas profesionales, personas usuarias, clientes, proveedores, alianzas y sociedad tienen que mirar en una misma dirección para que nuestros proyectos de trabajo sean en la práctica lo que planteamos en la teoría y pueda hacerse realidad el cumplimiento de los objetivos.

Nuestra forma de acceso al mercado, a través de concursos públicos, hace que el cliente-institución marque la mayor parte de los grupos de interés con los que desarrollar cada prestación de servicio. De esta forma, determina los perfiles profesionales, el acceso de las personas usuarias y su tipología e igualmente fija los servicios que debemos subcontratar, acotando el tipo de proveedores-clave que intervendrán en cada caso.

En cuanto a las alianzas, colaboraciones y Sociedad, nuestros proyectos técnicos determinan la orientación de nuestras intervenciones y perfilan la tipología de estos grupos de interés. La implementación de cada servicio concretará su desarrollo, siendo un abanico más amplio donde poder elegir aquellas entidades, personas que contribuyan de mejor manera al cumplimiento de los objetivos más específicos. En el caso de la Sociedad, aprovechamos además las oportunidades que nos brinda el entorno para aportar el valor añadido que desde Sirimiri podamos ofrecer.

Integramos estos grupos de interés porque su aportación es esencial para el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos. Con todos ellos establecemos relaciones y diseñamos acciones tendentes a lograr los mejores resultados persiguiendo un interés común. Nuestro interés es y ha sido siempre gestionar desde un modelo de gobierno responsable que permita la máxima satisfacción de todos los agentes implicados.

## 5.3.- Enfoque sobre participación GI

Nuestro **Plan de comunicación** recoge los diversos canales formales e informales de comunicación establecido con todos los grupos de interés. La relación cercana y la transparencia, que han sido algunos de nuestros puntos fuertes, no resultan por sí mismos eficaces para la recogida de información que les haga partícipes en cuestiones comunes. Por este motivo, vamos ampliando el repertorio de formatos empleados para comunicarnos de manera habitual (acompañamiento, reuniones de diverso formato, whatsapp, asambleas, correo, encuentros informales...) y también nos interesa recoger su opinión de manera sistemática por otras vías como los cuestionarios de satisfacción. Estos cuestionarios se pasan a todos los GI con periodicidad anual (salvo el caso de personas usuarias de centros de mayores que es bienal) y en ellos se facilita la opción de dar información cualitativa que nos permite orientar nuestras actuaciones en cada momento y con cada uno de estos grupos.

## 5.4.- Cuestiones y problemas clave surgidos de la participación de los GI

El tipo de **liderazgo** ejercido en cada servicio y su trayectoria constituyen uno de los retos más inmediatos, siendo preciso revisar y adaptar las prácticas de trabajo para determinar las competencias de las personas que ejercen el liderazgo y facilitar herramientas y apoyos para su adecuado desempeño. El aumento paulatino de los servicios, de las personas que los componen y de la carga de trabajo en cada puesto, requieren de la actualización y mejora de los sistemas de comunicación y coordinación internas.

## 6.- PERFIL DE LA MEMORIA

En esta ocasión el periodo objeto de la memoria se refiere al ejercicio que va de enero de 2018 a diciembre de 2019. La última memoria de sostenibilidad presentada anteriormente por Sirimiri corresponde a 2017.

### 6.1.- Ciclo de presentación de memorias

El diseño de las memorias de sostenibilidad de Sirimiri desde 2010 se ha ajustado a la G3 y posteriormente a la G4. Atendiendo a los requerimientos internos de Sirimiri y a las prioridades estratégicas marcadas, se decide presentar ésta aunando los dos últimos años. Este ciclo de memorias nos ha servido para ordenar ideas, sistematizar y poner en valor nuestras acciones de RSE y para disponer de nuestro propio Plan de RSE que será el que alimentemos y mejoremos para el avance de Sirimiri.

### 6.2.- Punto de contacto

Para cualquier comunicación con la empresa pueden dirigirse a través de cualquiera de los medios indicados a las personas responsables de elaborar esta memoria de RSE.

e-mail	teléfonos	Dirección
ana@sirimiri.eus <a href="mailto:elena@sirimiri.eus">elena@sirimiri.eus</a>	34945276800 //34697113412	C/ Zapatería 77, bajo 01001 Vitoria-Gasteiz-Álava-España

## 7.- INDICE DE GRI

### 7.1.- Opción de conformidad

La opción elegida para la presente memoria es la denominada “esencial”. En este caso no se ha sometido a verificación externa.

CONTENIDOS GENERALES BÁSICOS	
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	G4-1
PERFIL ORGANIZACIÓN	G4 3- G4-16
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	G4-17 A G4-23
PARTICIPACIÓN GI	G4-24 A G4-27
PERFIL DE LA MEMORIA	G4-28 A G4-33
GOBIERNO	G4-34
ÉTICA E INTEGRIDAD	G4-56

## 8.- VERIFICACIÓN

Sirimiri no dispone de verificación externa de la memoria de sostenibilidad.



## 9.- ETICA E INTEGRIDAD

### 9.1.- Valores, principios, códigos

Como vía para garantizar esta coherencia interna, Sirimiri cuenta con un Código de Ética consensuado y ratificado por todas sus personas, que afecta a las relaciones con los diferentes grupos de interés tanto por parte de Sirimiri en tanto que empresa, como de sus personas para con el resto. Este código es revisado con periodicidad para ajustar la coherencia de nuestra intervención con los valores de Sirimiri y con el avance de sus modelos de atención y gestión. Así mismo el reto se centra en la reciprocidad de la responsabilidad entre la empresa y sus personas, en la imagen diaria en sus respectivos servicios y en una manera de hacer que nos define.

En toda nuestra trayectoria hemos mantenido una cultura humanista basada en las personas, que emana de nuestros inicios, comprometidos con los derechos humanos, las normas laborales y las medidas anticorrupción. Los valores y principios han sido a lo largo de estos años objeto de reiteradas reflexiones y revisiones, compartida por las diferentes personas de la organización.

Nuestros valores de **profesionalidad (aptitudes y actitudes), cooperación y compromiso** son entendidos de manera multidireccional, es decir que implican a la empresa y a las personas entre sí, y a ambas con los diferentes grupos de interés. En cuanto a los principios que rigen nuestra intervención y se plasman en todos y cada uno de los proyectos técnicos que presentamos, se inspiran en **modelos basados en la ética y centrados en las personas**.

Desde 2007 contamos con un Código Ético que rige el comportamiento de la entidad en relación con sus grupos de interés, y desde 2009 con un Código de Conducta Ética, revisado y suscrito por cada profesional a la firma del contrato que orienta su conducta ética. En el desempeño profesional, seguimos dedicando importantes esfuerzos en acompañar a nuestros equipos de trabajo para facilitar la implementación de los proyectos presentados y su orientación al Modelo de Atención Centrado en la Persona y al paradigma del Envejecimiento Activo; se trata de un proceso continuado que está aportando satisfacción y buenos resultados-

En 2018 se plantea avanzar en la Ética aplicada a nuestros servicios y se inicia la formación específica para liderar la puesta en marcha un Comité de Ética propio que comience su andadura revisando el Código ético de Sirimiri, facilitando guías de actuación que a futuro que permitan seguir trabajando en coherencia entre los principios éticos generales, los pertenecientes a la cultura de Sirimiri y las intervenciones de cada profesional conforme a los proyectos de trabajo, revisando los compromisos adquiridos. La formación se ha realizado entre 2018 y 2019 pero aún estamos en vías de desarrollo del Comité de Sirimiri.

Así mismo, seguiremos tratando de solucionar los retos comunicativos internos, acercando de manera más personalizada la estrategia de Sirimiri a las personas que cada día prestan su servicio en los diferentes centros públicos en los que trabajamos y facilitando mecanismos eficientes que transversalicen las mejoras de los servicios (sala de creatividad, foros profesionales de encuentro, blog, Plan de Gestión Anual; reuniones por servicio; intercambios profesionales; ...)

## 10.- INDICADORES

A continuación, se desarrollan los indicadores relevantes en el avance de RSE de Sirimiri. Se trata de 18 indicadores en los que se ha informado en relación con las tres categorías señaladas por G4 (economía, medio ambiente y desempeño social) ahondando en el desempeño social, dado el sector en el que se encuadra nuestra actividad y la gran relevancia del mismo en nuestra cuenta de resultados.

	CATEGORÍA	ASPECTO	CONTENIDO	INDICADOR
1	ECONOMÍA	Desempeño económico	Valor económico generado	EC1
2		Presencia en el mercado	Relación entre salario inicial y mínimo local	EC5
3		Prácticas de adquisición	Porcentaje de gasto en proveedores locales	EC9
4	MEDIO AMBIENTE	Energía	Consumo energético interno	EN3
5		Consumo energético	Reducción consumo energético	EN6
6		Agua	Captación total según la fuente	EN8
7	DESEMPEÑO SOCIAL Prácticas laborales y trabajo digno	Empleo	Contrataciones y rotación media	LA1
8		Empleo	Reincorporación y retención tras baja maternidad/paternidad	LA3
9		Relaciones trabajadores y dirección	Plazos mínimos preaviso ante cambios significativos	LA4
10		Salud y seguridad	Lesiones, enfermedades profesionales...	LA6
11		Capacitación y educación	Horas de capacitación por persona y año	LA9
12			Evaluación regular de desempeño	LA11
13		Diversidad e igualdad de oportunidades	Composición órganos gobierno	LA12
14	Igualdad retribución Hombres/mujeres	Relación entre el salario base de hombres/mujeres	LA13	
15	DESEMPEÑO SOCIAL Sociedad	Cumplimiento regulatorio	Valor monetario de multas significativas y nº de sanciones por incumplimiento normativo	SO8
16			Reclamaciones sobre impactos sociales presentados	SO11
17	DESEMPEÑO SOCIAL	Etiquetado de servicios	Resultados satisfacción clientes	PR5
18	Responsabilidad sobre servicios	Cumplimiento regulatorio	Costo de las multas significativas	PR9

Estos indicadores, junto con el resto de los que conforman la propuesta G4, son revisados anualmente para determinar su materialidad y/o su incorporación a la memoria de sostenibilidad.

## ECONOMÍA

### EC1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

b. Valor económico directo generado y distribuido

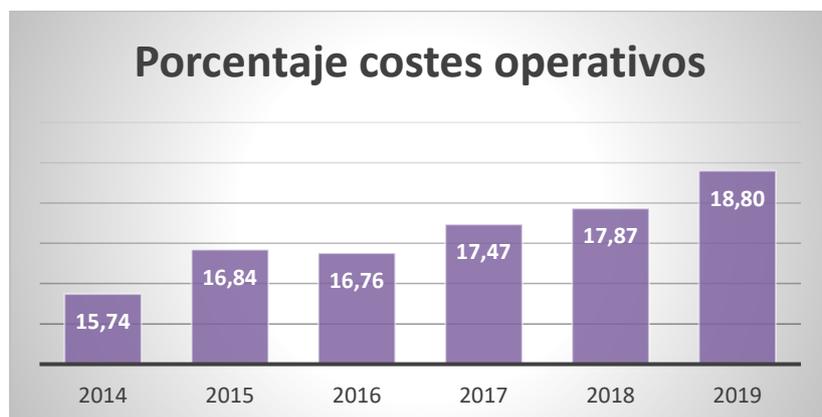
\* La recopilación de información parte de fuentes de información propias, en concreto del servicio de asesoría externa que presenta estos datos para la contabilidad oficial de la empresa.

Los datos recogidos provienen de las cuentas presentadas por Sirimiri s.l. para el Impuesto de sociedades de la Diputación Foral de Álava.

Valor económico directo	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ingresos	4.347.401,32 €	4.466.796,95 €	4.567.878,04 €	4.928.626,67 €	5.157.822,56 €	5.320.117,73 €
<b>Valor económico distribuido</b>						
Costes operativos	667.811,79 €	736.668,15 €	745.528,05 €	833.587,83 €	887.649,18 €	974.024,36 €
Salarios empleados	3.551.931,12 €	3.612.365,42 €	3.679.211,79 €	3.904.358,24 €	4.051.932,98 €	4.175.015,18 €
Impuestos	22.939,61 €	24.939,16 €	23.525,52 €	33.413,84 €	29.031,11 €	31.478,66 €
Valor económico retenido	102.488,18 €	79.069,76 €	80.682,44 €	144.672,95 €	188.493,76 €	156.666,43 €

El desglose de los datos para una mejor evaluación de impacto es en nuestro caso innecesario, dado lo reducido del ámbito de actuación de nuestros servicios y la evidencia en todos ellos de que el coste salarial es el principal sobre todos los demás. Este hecho es lógico dado el ámbito en los que se ubica nuestra actividad.

Se mantiene la tendencia positiva de los ingresos, debido al mantenimiento sostenido de los servicios que ofrecemos y a la incorporación de otros nuevos. De manera paralela se incrementa prudentemente el gasto de la empresa, principalmente el destinado al personal, imprescindible atendiendo a la evolución de los servicios.



Se observa un repunte de los costes operativos, vinculada al propio avance de los servicios.

## EC5 RELACIÓN ENTRE EL SALARIO INICIAL DESGLOSADO POR SEXO Y EL SALARIO MÍNIMO LOCAL EN LUGARES DONDE SE DESARROLLAN OPERACIONES SIGNIFICATIVAS

\*La recopilación de información parte de fuentes de información propias, en concreto del servicio de administración de la empresa.

AÑO	SITUACIÓN SALARIAL	
	Salario mínimo local	Salario inicial estándar
2018	735,09 €	1.524,90 €
2019	900,00 €	1.540,15 €

AÑO	RELACIÓN PORCENTUAL SALARIO SIRIMIRI/LOCAL		
	Salario mínimo local	Salario inicial estándar	No existe diferencia por sexos.
2018	100%	207,44 %	
2019	100%	171,12%	

### LUGARES CON OPERACIONES SIGNIFICATIVAS

Vitoria-Gasteiz  
(País Vasco)

Miranda de Ebro  
(Castilla y León)

Los lugares señalados como significativos son los dos que albergan la mayor parte de los servicios y personal de Sirimiri.

## EC9 PORCENTAJE DEL GASTO EN LOS LUGARES CON OPERACIONES SIGNIFICATIVAS QUE CORRESPONDE A PROVEEDORES LOCALES

Los datos recogidos provienen de las cuentas presentadas por Sirimiri s.l. para el Impuesto de sociedades de la Diputación Foral de Álava.

	2015	2016	2017	2018	2019
Costes operativos totales	736.668,15 €	746.668,15 €	832.738,26 €	887.649,18 €	974.024,36 €
% proveedores locales	95,71	92,73	93,30%	94,23%	95,09%

\*Proveedor local: todo aquel que suministre productos y servicios en un radio de acción de 100 km.

La inmensa mayoría de nuestros proveedores se sitúan en el ámbito local, siendo un único servicio, Podología, el que se sale de esta práctica habitual debido a sus características específicas que requieren de la solicitud de productos a un proveedor externo.

## MEDIO AMBIENTE

Sirimiri dispone de una huella ambiental de bajo perfil como ya se ha manifestado en anteriores memorias de sostenibilidad. Pese a todo, planeamos objetivos de mejora que favorezcan una atención más focalizada en medio ambiente y una optimización de nuestros servicios como altavoz de buenas prácticas de sostenibilidad ambiental, habida cuenta de que trabajamos con un número importante de personas a

las que podemos influenciar positivamente en relación a un consumo responsable, un entorno más sostenible y una adquisición de hábitos medioambientalmente adecuados.

Nuestra responsabilidad social en esta materia se podría dividir en tres ámbitos de actuación:

1. **Acciones como empresa:** en relación con nuestra oficina, nuestro único centro de trabajo, de su logística, consumos, sistemas de distribución, para su mejora y optimización.
2. **Acciones en los servicios:** Desarrollamos nuestra labor en centros de titularidad pública y no tenemos potestad sobre los equipamientos; sin embargo, sí podemos trabajar en la conciencia medioambiental tanto de los equipos profesionales como de las personas usuarias, sensibilizando y realizando acciones concretas para favorecer hábitos sostenibles.
3. **Participación activa** e implicación de los diversos grupos de interés de Sirimiri, compartiendo experiencias para aprender unos grupos de otros.

La revisión de los indicadores se realiza como sistematización en su análisis para su mejora, con el fin de disponer de información precisa y objetiva sobre nuestro impacto ambiental, poder actuar y medir el impacto de las medidas tomadas y corregir o mejorar la planificación futura. Para ello es necesario identificar aquellas cuestiones que nos afectan, analizar su trayectoria y plantear optimizar nuestra huella ambiental.

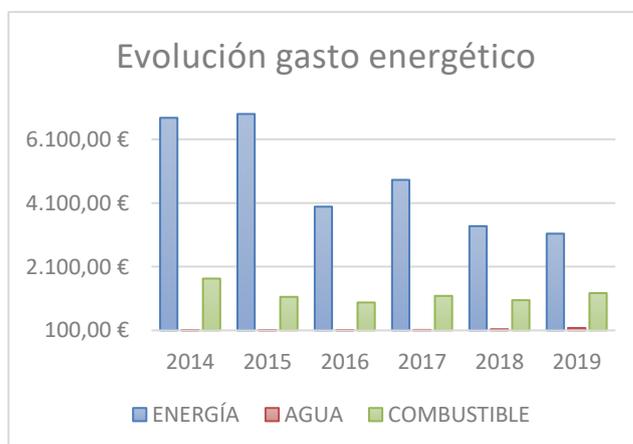
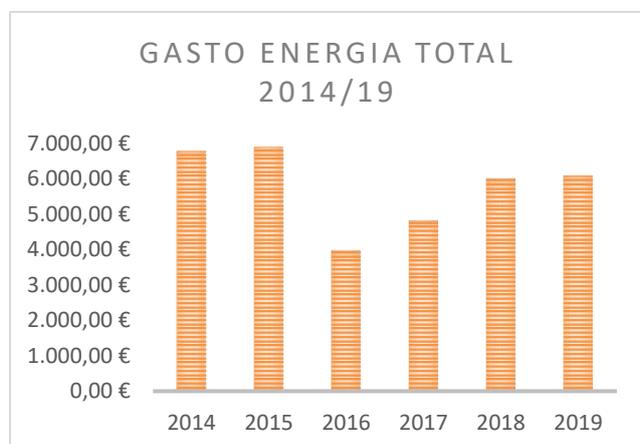
En nuestro caso, la oficina, los principales temas a analizar y evaluar se centrarían en: consumos (electricidad, calefacción, agua, papel, productos limpieza) gestión de residuos, equipos informáticos, transporte empresa y mobiliario. En cada servicio este ámbito se analiza en el plan de gestión anual donde se sistematiza su seguimiento y revisión/mejora a nivel micro, atendiendo a las recomendaciones y conclusiones planteadas a nivel global en el Plan de RSE. El reto sigue fijar una hoja de ruta concreta para avanzar en la mejora medioambiental.

\*La recopilación de información de los indicadores medioambientales parte de fuentes de información propias, en concreto de la responsable de RSE.

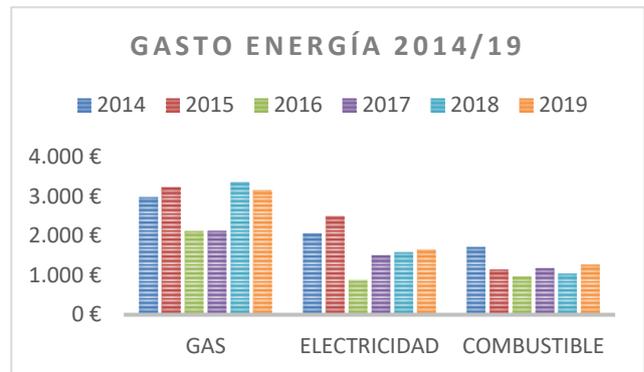
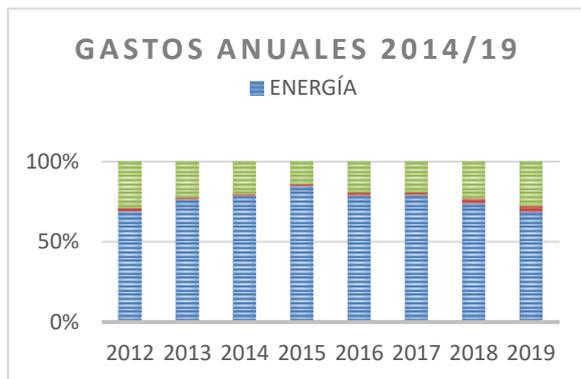
### EN3 CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO

a. Consumo total de combustible de fuentes no renovables/renovables

Los consumos se refieren a nuestro único centro de trabajo, una oficina, y se analizan con mayor detalle en los siguientes apartados por lo que en este punto se hace únicamente referencia al gasto en consumo energético y su relación con el coste operativo total de Sirimiri.



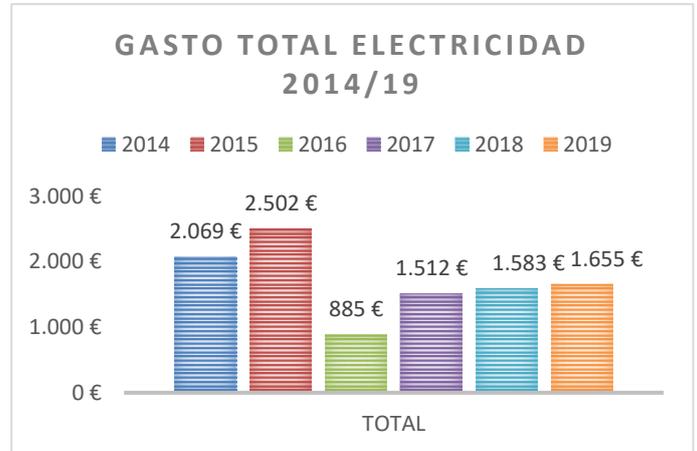
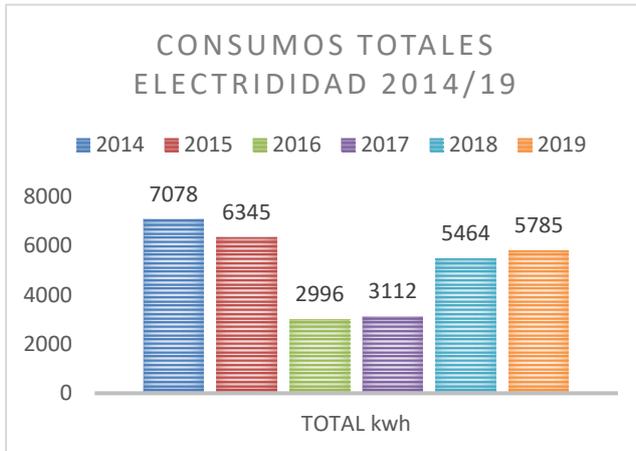
Estos gráficos permiten observar la evolución del gasto en cada apartado de consumo (gas, electricidad y combustible) desde 2014 a 2017 y verificar que el gasto en energía se mantiene los últimos años, con una leve tendencia al alza.



Por otra parte, es significativo señalar la baja incidencia que tiene este gasto en el total de costes operativos, representando en el periodo analizado entre el 0,42% y el 0,45% del mismo.

c. Consumo de electricidad; consumo en calefacción; e. Consumo total de energía; Normas, métodos y supuestos en el cálculo; Fuente se ha empleado para calcular los factores de conversión.

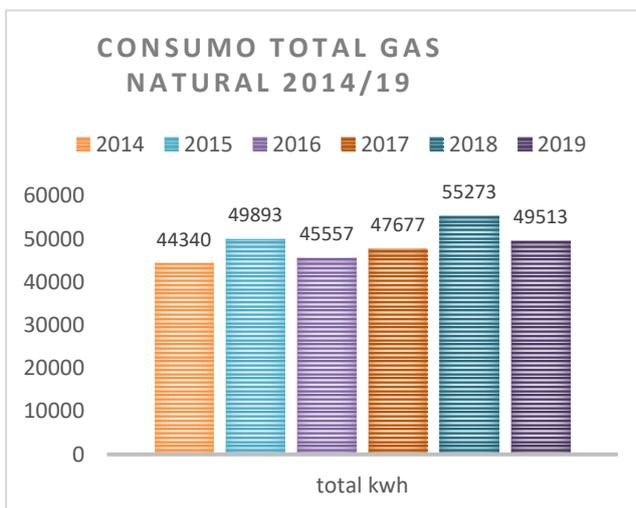
### Electricidad



Entre los gastos energéticos de Sirimiri, la electricidad ocupa el segundo lugar, tras el de gas. En este sentido es preciso señalar que este capítulo de gasto se ha incrementado debido a la mayor ocupación y utilización de las instalaciones disponibles.

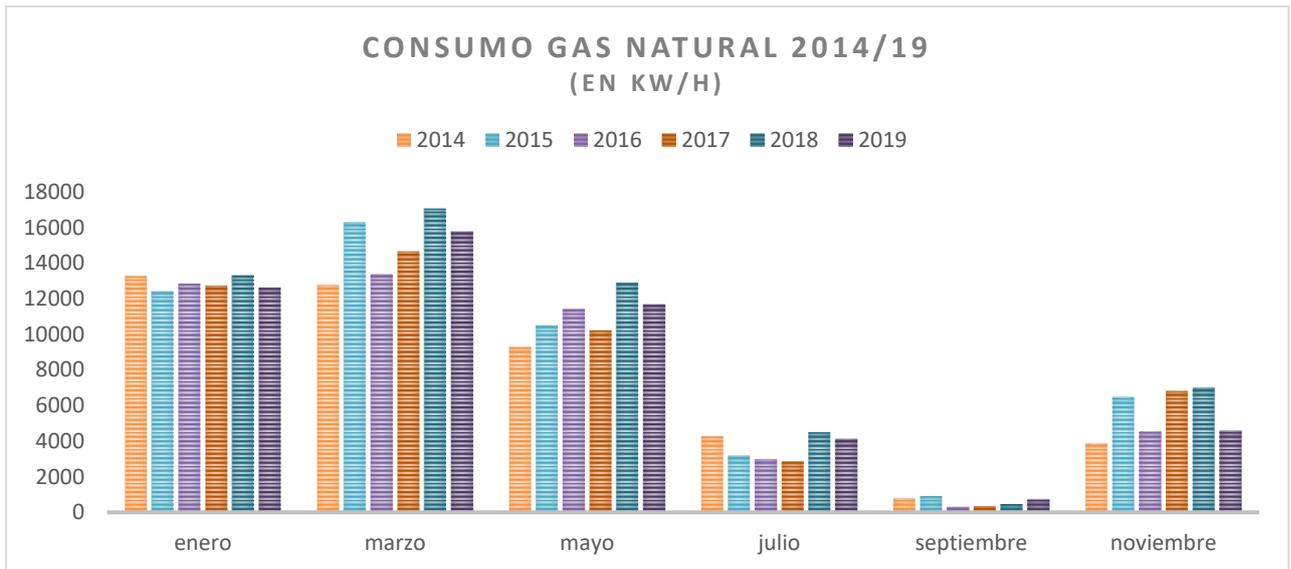
La facturación de la empresa suministradora **Iberdrola** proporciona los datos de consumo que asegura son en un 100% energía verde.

### Calefacción: gas natural



El **gas natural** permite encender la calefacción de nuestras oficinas. La caldera instalada es la más eficiente del mercado y se dispone de dispositivos de regulación de temperatura por espacios, siendo posible su activación independiente a fin de lograr una mayor eficiencia de consumo.

La evolución del consumo obedece al empleo habitual de nuestras instalaciones. Así se mantiene bastante estable tanto el consumo como el gasto de Sirimiri en este capítulo que en el periodo analizado constituye el mayor gasto energético.



Este consumo se refiere al uso diario de las oficinas (37,5 h/semanales) por parte de 7 personas durante una media de 222 días laborables anuales y por parte de 2 personas 15 h/semanales. Así mismo se realiza un uso más puntual del resto de instalaciones por grupos entre 5 y 25 personas para reuniones, asamblea, formación, colaboraciones. La mayor o menor realización de este tipo de actos condiciona el consumo y gasto en este apartado.

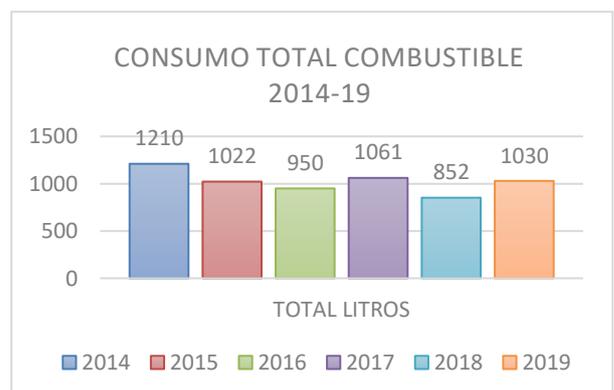
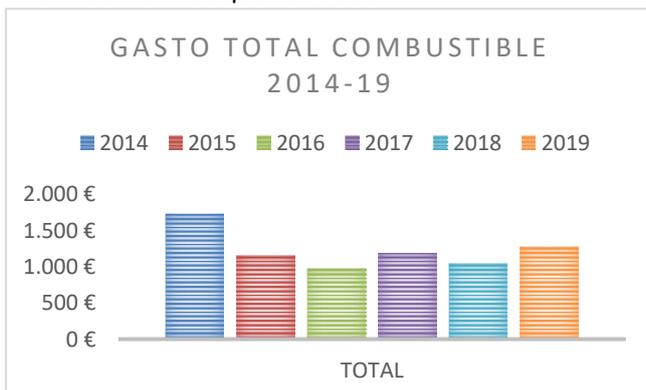
El patrón de consumo mensual se repite a lo largo del ciclo estudiado y atiende a la temperatura de los meses más fríos que condiciona el número de horas de encendido de la calefacción y de su regulación de temperatura en cada estancia. Así mismo, los periodos vacacionales del personal habitual se reflejan en una disminución del consumo.

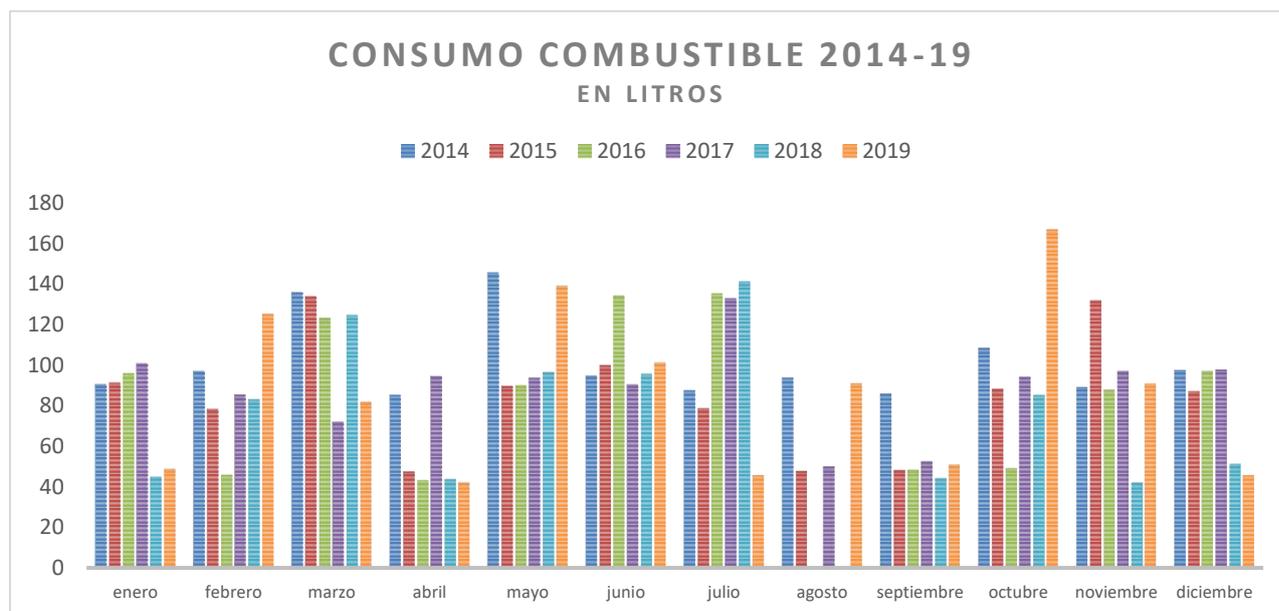
En invierno se considera una temperatura óptima 20º-22º, adecuado los termostatos de las diversas estancias a este rango. EN todo caso, cada despacho dispone de radiadores con termostato regulable para adaptar la temperatura a niveles de confort más personalizados

La empresa suministradora de gas natural **EDP** facilita los datos con carácter bimestral en su facturación, así como las estadísticas de consumos medios intermensuales y anuales. No disponemos de consumo de fuentes renovables en gas natural.

### Gasoil

Sirimiri dispone de **vehículo de empresa** empleado tanto para transporte de personas como de materiales y equipamiento. La trayectoria de consumo es dispar a lo largo de los meses en función de las necesidades de desplazamiento. En principio la única actividad fija consiste en dos repartos semanales de suministros por los quince centros socioculturales que gestionamos en la ciudad. El resto de los desplazamientos obedecen a las necesidades de cada servicio de la ciudad y fuera de ella y de las acciones formativas e informativas a las que se acude.





El gasto en gasoil se mantiene estable a lo largo del periodo analizado. Las diferencias observadas en su distribución mensual obedecen a viajes realizados generalmente por motivo de formaciones externas. La facturación de la tarjeta **Solred** nos permite disponer de los datos sobre consumo, gasto y consumos medios a lo largo del año.

En relación al actual vehículo de empresa, el planteamiento a corto plazo consiste en la compra de un vehículo híbrido que minimice el consumo de combustible y por extensión el impacto medioambiental que genera, sobre todo teniendo en cuenta que previsiblemente el número de desplazamientos va a aumentar de forma importante los próximos años, sobre todo por la necesidad de adecuar la logística de la red de centros socioculturales de Vitoria-Gasteiz

Los objetivos a corto/medio plazo en relación al consumo energético general se centra en mantener los actuales parámetros, optimizando las utilidades de las fuentes de energía utilizadas.

No disponemos de consumo de refrigeración ni de vapor por no ser precisos para nuestra actividad.

## **EN6** REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

a. Reducciones del consumo energético resultado directo de iniciativas en favor de la conservación y la eficiencia; Tipos de energía que se incluyen en las reducciones: combustibles, electricidad, calefacción, refrigeración o vapor.

c. Referencia de cálculo de reducciones del consumo energético (año base, punto de referencia, etc.) y por qué motivo se ha elegido dicha referencia.; d. Normas, métodos y supuestos se han aplicado en el cálculo.

Ya han sido aportados los datos relativos a la evolución del consumo.

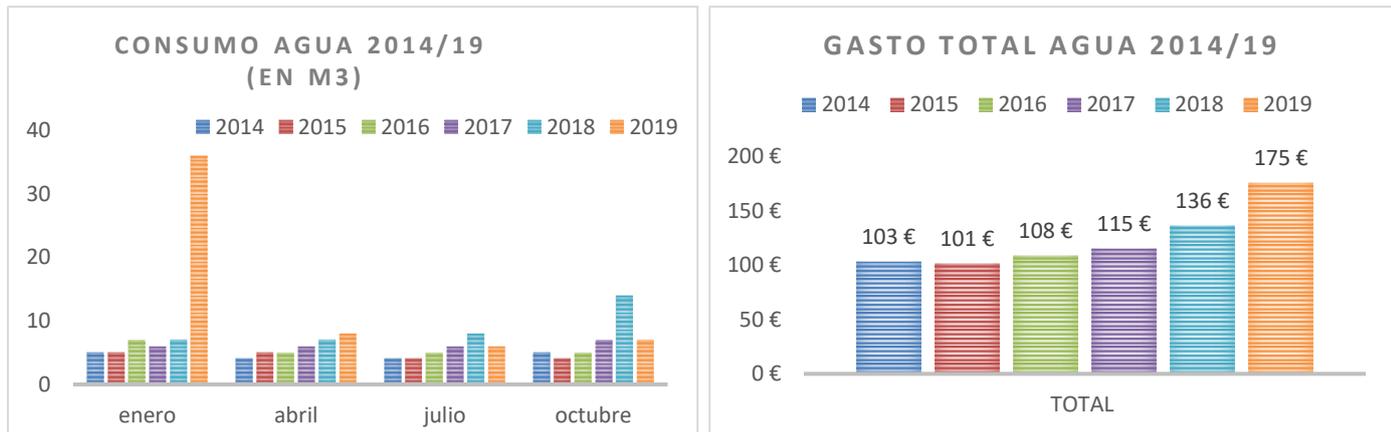
Las iniciativas de eficiencia energética se centrarán en adelante en la difusión de buenas prácticas, la sensibilización en relación con el tema a las personas mayores, destinatarias de nuestra intervención profesional y la apuesta en los centros de trabajo por instaurar y/o reforzar las acciones encaminadas a la optimización de los consumos de energía y otros aspectos medioambientales como la reutilización y el reciclaje, la separación y gestión de residuos, el empleo de compostaje.

Los espacios donde desarrollamos nuestros servicios son de titularidad pública por lo que en nuestra mano está la orientación a cada institución para que obre con responsabilidad medioambiental. En la medida de lo posible, en la presentación de nuestros proyectos técnicos, incluimos un apartado de mejoras medioambientales que nos comprometemos a acometer, como elemento de aportación de valor a nuestro proyecto de trabajo, destinando recursos económicos y personales para su adecuado desarrollo y contribuyendo a la optimización de los servicios.

## EN8 CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA SEGÚN LA FUENTE

a. Volumen total de captación de agua de las siguientes fuentes: suministro de agua municipal o de otras empresas de aguas; b. Normas, métodos y supuestos aplicados en el cálculo.

La evolución del consumo y gasto de agua en nuestras instalaciones en el periodo analizado permite evidenciar un aumento en el consumo que se concreta en la lectura del mes de enero de 2019. No disponemos de información acerca de este hecho aislado que puede estar debido a una fuga en la canalización, dado que en nuestras instalaciones no hemos realizado operaciones diferentes a las habituales y tras este pico de consumo, la tónica habitual de gasto se ha recuperado.



### Objetivos a corto y medio plazo:

- 1.- Mantener los consumos de agua en la oficina.
- 2.- Optimizar los consumos de agua en los servicios que prestamos.

Para cerrar el apartado de indicadores relacionados con el medio ambiente, tal y como ya se ha señalado, su impacto en Sirimiri es muy reducido en relación con otros costes. El peso del gasto energético es muy reducido en la gestión de nuestra organización, presentando una tendencia a mantenerse en torno al 1% del gasto total de Sirimiri. En todo ello influye también el hecho de contar con unas instalaciones de reciente construcción con criterios de eficiencia energética, y las medidas de ahorro de energía en el uso de las mismas adoptadas en la oficina.

La recogida de datos medioambientales debe permitir analizar este aspecto para una gestión eficiente y responsable. Por otra parte, asumimos el compromiso de sensibilizar sobre el tema medioambiental, desde nuestros servicios, a los colectivos con los que trabajamos. A así, nuestros proyectos incluyen propuestas de intervención, que tratan de traducirse en buenas prácticas en los diversos centros de trabajo y con las personas mayores a las que dirigimos nuestra atención.

## DESEMPEÑO SOCIAL

### LA1 NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS, DESGLOSADOS POR GRUPO ETARIO, SEXO Y REGIÓN

#### a. Número de nuevas contrataciones laborales, desglosados por edad, sexo y región

año 2018	ALAVA		BURGOS		Total general	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
30-50	4	7	1		5	7
<50		4			0	4
>30	4	7		1	4	8
Total parcial	8	18	1	1	9	19
<b>Total general</b>	<b>26</b>		<b>2</b>		<b>28</b>	

año 2019	ALAVA		BURGOS		Total general	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
30-50	1	9		1	1	10
<50		2			0	2
>30	7	12	2		9	12
Total parcial	8	23	2	1	10	24
<b>Total general</b>	<b>31</b>		<b>3</b>		<b>34</b>	

2018. De las 28 nuevas contrataciones, 19 corresponden a trabajadoras/es contratadas/os para realizar sustituciones a causa de ausencias de empleados por todo tipo de motivos. Las 9 restantes constituyen el grupo de Monitores socioculturales de nuevos talleres, donde hay mayor rotación.

2019. De las 34 nuevas contrataciones, 9 corresponden a Monitores socioculturales, 21 a sustituciones del personal empleado habitual, 2 a puestos de nueva creación y 2 a relevos por jubilación del personal empleado.

#### b. Número y tasa de rotación de empleados en el periodo objeto de la memoria

año 2018	ALAVA		BURGOS		Total general	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
30-50	1	2	0	0	1	2
<50			0	0	0	0
>30		5	0	0	0	5
Total parcial	1	7	0	0	1	7
<b>Total general</b>	<b>8</b>		<b>0</b>		<b>8</b>	

año 2019	ALAVA		BURGOS		Total general	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
30-50	1	5			1	5
<50		3			0	3
>30		5	1	1	1	6

Total parcial	1	13	1	1	2	14
<b>Total general</b>	<b>14</b>		<b>2</b>		<b>16</b>	

Año 2018: 8 personas han abandonado la empresa por Baja voluntaria.

5 de ellas correspondían a personal interino que realizaba sustituciones por Incapacidad temporal o por reducciones de jornada por cuidado de menores.

3 bajas voluntarias

Año 2019:

2 No superan el periodo de prueba. 3 Por jubilación. 1 Por pase a pensionista por incapacidad. 10 Bajas voluntarias.

### **LA3** ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DE RETENCIÓN TRAS LA BAJA POR MATERNIDAD O PATERNIDAD, DESGLOSADOS POR SEXO

a. Número de empleados, desglosado por sexo, que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad

	2018		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total parcial	0	4	2	6
<b>Total general</b>	<b>4</b>		<b>8</b>	

b. Número de empleados, desglosado por sexo, que ejercieron su derecho a baja por maternidad o paternidad

	2018		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total parcial	0	4	2	6
<b>Total general</b>	<b>4</b>		<b>8</b>	

c. Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo.

	2018		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total parcial	0	3	2	3
<b>Total general</b>	<b>3</b>		<b>5</b>	

d. Número de empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad o paternidad y conservaron su empleo pasados doce meses desde su reincorporación, desglosado por sexo.

	2018		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total parcial	0	4	1	5
<b>Total general</b>	<b>4</b>		<b>6</b>	

e. Índices de reincorporación y de retención al trabajo y de retención de los empleados que disfrutaron de la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.

Índice de reincorporación	2018		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total parcial	0%	75%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>75%</b>		<b>100%</b>	

Índice de retención	2018		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total parcial	0	133%	50%	167%
<b>Total general</b>	<b>133%</b>		<b>217%</b>	

#### LA4 PLAZOS MÍNIMOS DE PREAVISO DE CAMBIOS OPERATIVOS Y POSIBLE INCLUSIÓN DE ESTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- a. Número mínimo de semanas de preaviso a los trabajadores y a sus representantes electos que se utiliza habitualmente antes de poner en práctica cambios operativos significativos que pudieran afectarles sustancialmente;
- b. Si la organización dispone de un convenio colectivo, indique si en este se especifican el periodo de preaviso y las disposiciones relativas a posibles consultas y negociaciones.

\*Habitualmente los cambios sustanciales se procuran comunicar con dos semanas de antelación.

#### LA6 TIPO Y TASA DE LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO POR REGIÓN Y POR SEXO

\*La recopilación de información parte de fuentes de información propias, en concreto del servicio de administración de la empresa.

- a. Tipos de lesión, el índice de accidentes con lesiones, la tasa de enfermedades profesionales, la tasa de días perdidos, la tasa de absentismo y las víctimas mortales relacionadas con el trabajo del conjunto de trabajadores (es decir, los empleados y los trabajadores contratados), desglosados por: región; y sexo.

ACCIDENTES Nº personas	ÁLAVA		BURGOS		Total sexo		Total año
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
<b>2018</b>	<b>0</b>	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>2019</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

- No existen accidentes en Burgos.
- No hay víctimas mortales
- No hay enfermedades profesionales

ENFERMEDAD COMÚN Nº personas	ÁLAVA		BURGOS		Total general	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
<b>2018</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
	48		1		49	
<b>2019</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>31</b>
<b>Nº personas</b>	32		0		32	

Días naturales perdidos por accidentes, enfermedades comunes y huelgas en empleados

	2018		ÁLAVA		BURGOS		TOTAL		Total GENERAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
Accidente		113			0	113			<b>113</b>
Enfermedad común	135	1811		96	135	1907			<b>2042</b>
Huelga		37			0	37			<b>37</b>
<b>Total por provincia</b>		<b>2096</b>		<b>96</b>	<b>135</b>	<b>2057</b>			<b>2192</b>

	2019		ÁLAVA		BURGOS		TOTAL		Total GENERAL
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES			
Accidente	63	71			63	71			<b>134</b>
Enfermedad común	11	1791			11	1791			<b>1802</b>
Huelga	1	25			1	25			<b>26</b>
<b>Total por provincia</b>		<b>1962</b>		<b>0</b>	<b>75</b>	<b>1887</b>			<b>1962</b>

Índice de días perdidos por accidente	2018	2019
Días naturales perdidos	113	134
Horas laborales previstas para la totalidad de trabajadores	179.471	184.024
<b>Índice de días perdidos</b>	<b>1.588,24</b>	<b>1.373,31</b>

Tasa de absentismo	2018	2019
Promedio anual de trabajadores	112	115
Total días trabajados año	40.320	41.400
Huelga	0,09%	0,06%
Enfermedad común	5,06%	4,35%
Accidente laboral	0,28%	0,32%
<b>Tasa de absentismo</b>	<b>5,44%</b>	<b>4,74%</b>

La prevención de riesgos laborales en este periodo se ha centrado en revisar y actualizar todas las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, así como sistematizar la planificación y seguimiento de las medidas preventivas en cada uno de los servicios que prestamos, implicando a las personas responsables de los mismos en el avance de la prevención en sus espacios de trabajo y de sus equipos profesionales. Así mismo se ha dado un impulso a la comunicación interna acerca del Comité de Seguridad y Salud estableciendo comunicaciones puntuales con toda la plantilla para informar sobre su cometido y animar a consultar las dudas o deficiencias observadas en el desempeño de sus tareas y funciones. En 2019 se elaboran los protocolos de actuación en situaciones conflictivas, de acoso laboral y acoso sexual, que están a la espera de su validación y difusión. Así mismo, se plantea la necesidad de incorporar un Plan de Igualdad a Sirimiri y se comienza con una formación a parte del equipo de planificación y estrategia.

### c. Sistema de reglamentación aplicado para el registro y la comunicación de accidentes.

Sirimiri dispone de una sistemática de comunicación a la Mutua, facilitada por esta entidad y que garantiza el adecuado registro y seguimiento de cada caso de accidente que causa baja.

En relación con la resolución de las situaciones causantes, Sirimiri ha implantado un procedimiento específico para facilitar su detección, análisis, seguimiento y mejora, tratando de avanzar en la integración de la prevención en todos los servicios que prestamos para implicar a todas las personas trabajadoras como agentes activas.

### Los objetivos concretos de mejora en reglamentación y comunicación se centran en:

- 1.- Elaboración del Plan de Igualdad.
- 2.- Coordinación con la institución, con el fin de acordar la subsanación de condiciones de trabajo poco adecuadas y elaborar un plan de coordinación detallado con un seguimiento de las acciones correctoras.
- 3.- Mejorar la comunicación de PRL a la plantilla.
- 4.- Facilitar canales de comunicación fluidos para la tramitación ágil de incidentes, accidentes en el puesto de trabajo, realizando periódicamente un seguimiento de las acciones determinadas.

## LA9 PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN ANUALES POR EMPLEADO

\*La recopilación de información parte de fuentes propias, en concreto de la figura responsable de la Formación.

### a. Promedio de horas de capacitación que los empleados de la organización recibieron en el periodo objeto de la memoria, desglosado por: sexo; y categoría laboral.

<i>Evolución formación</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Promedio	18	20	22	22	15	22
Horas totales	1702	2038	1931	1957	1838	2705

\*no se realiza el desglose por sexo dado que constituye un dato irrelevante, (no se realiza ningún tipo de discriminación atendiendo a esta variable).

**El Plan formativo** del periodo analizado ha centrado su interés en el avance del **liderazgo** en la empresa, en la puesta al día en **herramientas tecnológicas para una comunicación más eficiente** y en la **innovación y mejora de la atención** que prestamos en nuestros servicios, sin olvidarnos del acompañamiento a equipos. En este último apartado destaca la participación en formaciones de Método Humanitude y las

dinámicas de simulación del envejecimiento, impartidas por personal de Resante-Vous, promotores de estas fórmulas novedosas de intervención. Esta formación se ha trasladado a su vez en cada centro a los equipos profesionales y en algunos casos a familias y personas voluntarias, provocando cambios interesantes en el desempeño profesional y generando empatía en el resto de grupos de interés.

El Equipo de planificación y estrategia ha recibido **formación en igualdad** y en diversas herramientas WEB que contribuyen a mejorar la comunicación interna y la participación de las personas de Sirimiri. Así mismo, siguen formando parte del Club 400 de Euskalit y participando activamente en las propuestas formativas periódicas de esta entidad.

En los 15 centros socioculturales de la ciudad es reseñable la participación en esta propuesta con nuestros proveedores-clave, como parte de los equipos de cada centro en acciones relacionadas con la Prevención de riesgos laborales. El equipo de animación ha participado en varias propuestas relacionadas con la Intervención intergeneracional, la participación y el empoderamiento de la ciudadanía, en un intento por impulsar a proyectos de carácter comunitario.

En cuanto a los complejos gerontológicos, las dos personas responsables de estos centros han realizado en el periodo de la memoria, un curso de **postgrado en Ética Sociosanitaria** con el objetivo de impulsar un Comité de Ética propio, útil para orientar mejor las respuestas a la nueva situación de cuidado a personas mayores con mayor grado de dependencia.

El equipo de residencias ha impartido algunas de las formaciones que han recibido otras compañeras y han recibido a su vez formación de musicoterapia y soledad.

Los Centros rurales de atención diurna han recibido formación en programación neurolingüística y gestión de emociones, en DCM (*Dementia Care Mapping*) a fin de disponer de un mayor número de herramientas de atención para poder emplear en sus espacios de actuación con personas de mayor grado de dependencia.

Las entidades de referencia de nuestro sector siguen siendo proveedoras habituales de formación y nos proporcionan la adecuada actualización de conocimientos para optimizar la intervención profesional. Las propuestas formativas que parten de Sirimiri tienen generalmente carácter voluntario y se realizan normalmente fuera del horario habitual de trabajo, dado que prestamos servicio a instituciones públicas y gran parte de los puestos no disponen de flexibilidad para dedicar parte del horario a formación. Por todo ello, la participación nunca ha sido obligatoria y siempre se ha planteado como oportunidad de desarrollo personal y profesional.

Nuestro proceso de formación comprende, además del Plan formativo anual, un **Plan de euskera** y una **partida anual destinada a subvencionar** aquellas **acciones formativas** solicitadas por nuestro personal contratado o empleado, atendiendo a las posibles inquietudes e intereses de formación personales que también contribuyen en alguna medida a la mejora de su intervención profesional.

Esta fórmula contribuye a dar respuesta a las demandas y necesidades individuales y a reconocer los esfuerzos personales por la mejora continua.

El Plan de euskera pretende favorecer la formación en este idioma como compromiso proactivo con nuestro espacio de actuación mayoritario y con la cooficialidad del euskera como lengua de Euskalerrria. Nuestro trabajo se basa en la relación con las personas y nuestra responsabilidad requiere que podamos comunicarnos de manera eficiente. Además, las Administraciones Públicas nos requieren perfiles lingüísticos determinados en algunos de los puestos de trabajo que prestamos por lo que, estratégicamente consideramos conveniente incentivar a la plantilla en su normalización lingüística.

El protocolo formativo se revisa con carácter anual, dispone de una partida económica propia y es comunicado a todo el personal para posibilitar su máximo rendimiento. La revisión de los puestos de trabajo, los seguimientos individuales y la evaluación anual del servicio, facilitan pistas para el diseño y orientación del Plan formativo anual a fin de mejorar las competencias individuales y de equipos, contribuyendo a una atención de alta calidad en nuestros servicios.

#### **Objetivos a corto y medio plazo**

Las próximas actuaciones se centrarán en:

1. Actualizar los canales de información, sobre posibilidades formativas de reciclaje e incentivos ofrecidos a las personas contratadas.
2. Seguir ofreciendo alternativas actualizadas de formación al ritmo que lo hacen la realidad y los proyectos de intervención para poder responder de manera adecuada e incluso anticipada a los nuevos retos.
3. Optimizar el uso de las instalaciones de Sirimiri para llevar a cabo los programas formativos.
4. Incluir en los planes formativos la gestión del envejecimiento en la organización.
5. Optimizar las oportunidades ofrecidas por la **Fundación Estatal para la formación en el Empleo** en relación con la formación programada por las empresas (antes bonificada).

#### **LA11 PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES REGULARES DEL DESEMPEÑO Y DE DESARROLLO PROFESIONAL, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA PROFESIONAL**

Tras una profunda revisión del sistema de Evaluación del desempeño por parte del equipo de liderazgo de Sirimiri y se ha establecido una sistemática de entrevistas desde un enfoque más indagativo y apreciativo, y se ha elaborado una herramienta propia que se pone en marcha en 2018 y se desarrolla en 2019.

#### **Objetivos a corto y medio plazo:**

- 1.- Implantación general de la nueva la herramienta de evaluación y análisis metodológico.
- 2.- Estudio de resultados con relación a las entrevistas realizadas.
- 3.- Verificación de la utilidad del sistema para validación/modificación de la herramienta.

## LA12 COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO, EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD

EDAD	EPE	
	HOMBRES	MUJERES
Mayor de 50	33%	67%
Total parcial	33%	67%
<b>Total general</b>	100%	

- a. Indique qué porcentaje de los empleados pertenecen a las siguientes categorías de diversidad, desglosado por categoría profesional, sexo y edad.

2018 CATEGORÍA PROFESIONAL	TRAMOS DE EDAD						Total
	<30		30-50		>50		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejero delegado				0,53%	0,53%	0,53%	1,60%
Responsables de servicio					0,53%	0,53%	1,06%
Podología				2,13%			2,13%
Animación sociocultural	0,53%	1,06%	2,66%	7,98%	0,53%	1,06%	13,83%
DUE		1,06%		0,53%			1,60%
Administración				0,53%		0,53%	1,06%
Monitor/a sociocultural	1,60%	2,66%	5,85%	17,55%	4,26%	10,11%	42,02%
Auxiliar de enfermería		1,06%	0,53%	4,26%	0,53%	1,60%	7,98%
Auxiliar de información	2,13%		4,26%	6,91%	1,06%	1,06%	15,43%
Limpieza				1,06%		2,66%	3,72%
Trabajador/a familiar			0,53%	4,79%		3,19%	8,51%
Conserjería			0,53%	0,53%			1,06%
Total parcial	4,26%	5,85%	14,36%	46,81%	7,45%	21,28%	
<b>Total general</b>	<b>8,14%</b>		<b>66,86%</b>		<b>25,00%</b>		<b>100%</b>

Hombres	26,06%
Mujeres	73,94%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

2019 CATEGORÍA PROFESIONAL	TRAMOS DE EDAD						Total
	<30		30-50		>50		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Consejera/o delegada/o				0,53%	0,53%	0,53%	1,60%
Responsables de servicio					0,53%	0,53%	1,06%
Podología		0,53%		1,60%			2,13%
Animación sociocultural	1,06%	1,06%	2,13%	8,51%		1,60%	14,36%
DUE		1,06%					1,06%
Administración				0,53%		0,53%	1,06%
Monitor/a sociocultural	2,13%	3,19%	4,79%	19,15%	3,72%	8,51%	41,49%
Auxiliar de enfermería		1,60%	1,06%	3,72%		1,60%	7,98%
Auxiliar de información	1,06%		4,79%	6,91%	1,06%	1,06%	14,89%
Limpieza			0,53%	1,60%		2,66%	4,79%
Trabajador/a familiar	0,53%	0,53%		4,26%	1,06%	3,19%	9,57%
Total parcial	4,79%	7,98%	13,30%	46,81%	6,91%	20,21%	
<b>Total general</b>	<b>8,14%</b>		<b>66,86%</b>		<b>25,00%</b>		<b>100%</b>

Hombres	25,00%
Mujeres	75,00%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

### LA13 RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD

a.-Relación entre el salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.

<b>2018</b>				
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>				
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Salario base bruto mensual</b>
Consejera/o delegada/o	1	2	3	2.737,44 €
Responsables de servicio	1	1	2	2.614,11 €
Podología	0	4	4	2.149,37 €
Animación sociocultural	7	19	26	2.312,03 €
DUE	0	3	3	2.323,65 €
Administración	0	2	2	2.211,00 €
Monitor/a sociocultural	22	57	79	1.950,00 €
Auxiliar de enfermería	2	13	15	1.666,71 €
Auxiliar de información	14	15	29	1.596,58 €
Limpieza	0	7	7	1.524,90 €
Trabajador/a familiar	1	15	16	1.547,66 €
Conserjería	1	1	2	1.596,58 €
<b>Total general</b>	<b>49</b>	<b>139</b>	<b>188</b>	

<b>2019</b>				
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>				
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Salario base bruto mensual</b>
Consejera/o delegada/o	1	2	3	2.764,81 €
Responsables de servicio	1	1	2	2.640,25 €
Podología	0	4	4	2.170,87 €
Animación sociocultural	6	21	27	2.335,13 €
DUE	0	2	2	2.346,89 €
Administración	0	2	2	2.233,53 €
Monitor/a sociocultural	20	58	78	1.950,00 €
Auxiliar de enfermería	2	13	15	1.700,04 €
Auxiliar de información	13	15	28	1.628,52 €
Limpieza	1	8	9	1.540,15 €
Trabajador/a familiar	3	15	18	1.578,61 €
<b>Total general</b>	<b>47</b>	<b>141</b>	<b>188</b>	

No existen diferencias entre sexos.

Misma salario y misma retribución.

No existen diferencias entre salario base y retribución. No hay complementos.

**SO8 VALOR MONETARIO DE LAS MULTAS SIGNIFICATIVAS Y N° DE SANCIONES NO MONETARIAS POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LA NORMATIVA**

La empresa no tiene pendiente ninguna multa ni sanción por motivo de incumplimiento de normativa y legislación vigentes.

**SO11 NÚMERO DE RECLAMACIONES SOBRE IMPACTOS SOCIALES QUE SE HAN PRESENTADO, ABORDADO Y RESUELTO MEDIANTE MECANISMOS FORMALES DE RECLAMACIÓN**

\*La recopilación de información parte de fuentes de información propias.

La relevancia del impacto social de Sirimiri como tal no se halla actualmente medida ni cuantificada. En todo caso, en el periodo analizado no se han producido reclamaciones sobre nuestro impacto a través de ningún mecanismo formal y el cumplimiento regulatorio en nuestro ámbito de intervención ha sido total, no teniendo pendiente ninguna demanda.

Los ciclos de vida de nuestros proyectos, con los que accedemos al mercado laboral, su revisión sistemática cada convocatoria pública, así como la presentación de memorias anuales de su desarrollo, nos exigen y permiten revisar, adecuar y actualizar constantemente nuestros servicios, rediseñando los mismos para que sean competitivos en el mercado y sigamos siendo adjudicatarios. Nuestra dilatada trayectoria en la mayor parte de los servicios prestados avala nuestro impacto social.

## PR5 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN DE CLIENTES

\*La recopilación de información parte de fuentes de información propias, en concreto del responsable del proceso de satisfacción.

a. Resultados o conclusiones principales de encuestas satisfacción de clientes (basados en muestras estadísticas relevantes) sobre: la organización en su conjunto; una categoría principal de servicios; y centros de operaciones significativos.

### Prácticas dirigidas a evaluar y mantener la satisfacción del cliente

A través del despliegue operativo en cada servicio, tratamos de cumplir con las expectativas del cliente y aumentar su satisfacción en cuanto a la calidad de la atención prestada. Nuestra gestión se centra fundamentalmente en responder plenamente a las necesidades y expectativas y por tanto conseguir la **máxima satisfacción** de todos sus clientes.

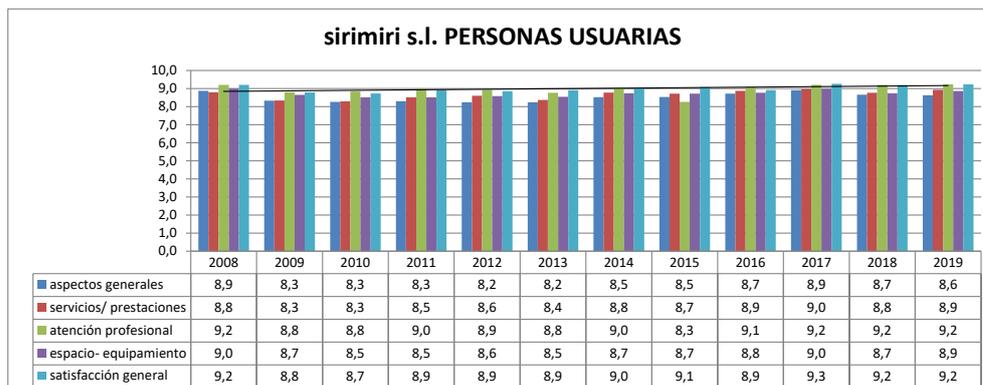
Sirimiri cuenta con un **doble cliente**: la persona mayor que se beneficia de las prestaciones/servicios y la institución o entidad contratante de nuestros servicios. También incorporamos en este apartado a las familias de personas mayores por considerar que nuestra intervención influye en su bienestar como cuidadores principales. Por ello, en los estudios de satisfacción incluimos este indicador segmentado, atendiendo a esta diferenciación principal. La frecuencia de medición aparece reflejada de forma específica en cada caso, así como los requisitos estándar de la metodología de estudio y los mecanismos de ambos colectivos para dar a conocer sus opiniones.

Las altas puntuaciones, sostenidas a lo largo de los años de medición, nos plantea la conveniencia de realizar valoraciones cualitativas que puedan darnos pistas para la mejora. De hecho, en varios de nuestros servicios se han instaurado nuevas fórmulas de contacto con estos grupos de interés a fin de obtener información cualitativa directa de manera periódica que permita establecer un feed-back adecuado y favorezca la satisfacción de todos los agentes implicados.

### Satisfacción de personas usuarias

La medición sistemática se realiza desde el 2008, adaptada a cada servicio mediante la Encuesta de Satisfacción de personas usuarias (ESPU) que se pasan en los Centros y Programas que gestionamos, siendo su cumplimentación voluntaria. El objetivo marca estar siempre por encima de 8 puntos, por considerarlo como excelente resultado, y tratar de mejorar la de cada uno de los ítems.

La trayectoria de los resultados, como se aprecia en el siguiente gráfico, es muy positiva y sostenida en el tiempo. El reto consiste en mantener el actual nivel de satisfacción, realizar una adaptación paulatina de la atención que prestan los diversos servicios a las personas mayores usuarias de los mismos y ser capaces de mejorar los recursos en los que trabajamos.

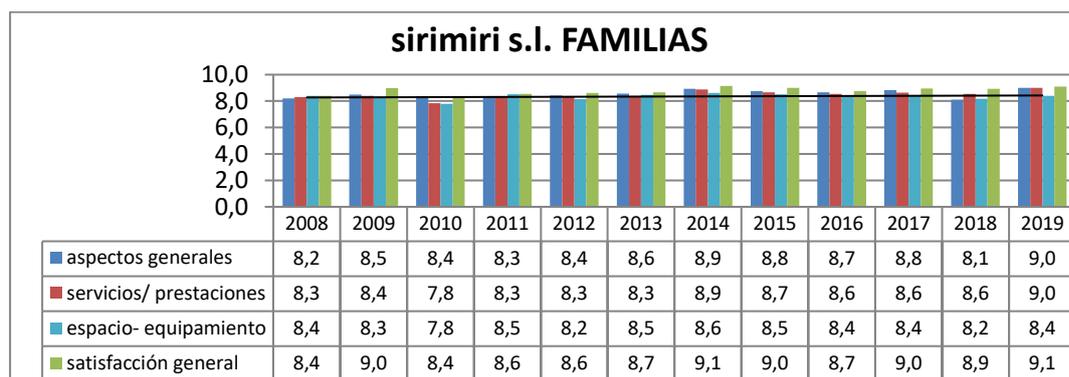


Trayectoria de  
Resultados clave

### Satisfacción de familias

La medición de la satisfacción de las familias como grupo de interés se sistematiza en Sirimiri tras la paulatina incorporación de varios centros gerontológicos de atención integral en nuestra cartera de servicios. La medición de la percepción directa de este grupo de interés nos ofrece una visión más amplia de la repercusión de nuestros servicios en el entorno más cercano a las personas usuarias y contribuye a realizar planes de mejora más completos y ajustados a la realidad. Los elevados índices de satisfacción que muestra el siguiente gráfico nos sitúa ante el reto de indagar sobre aspectos concretos para la mejora.

Trayectoria de Resultados clave



Además del cauce formal que supone la cumplimentación de estas encuestas, en cada servicio se han articulado diversos mecanismos de interlocución (revista periódica, whatsapp, internet, participación en actividades del centro, atención directa con profesionales de referencia...) que permiten disponer de información precisa acerca del grado de bienestar con la calidad de atención que reciben las personas mayores que atendemos y garantizan la cercanía e inmediata respuesta a sus demandas, preocupaciones.

### Satisfacción Clientes instituciones

La satisfacción de este grupo de interés se mide mediante encuestas a las instituciones con las que se está interviniendo desde el año 2004 y a partir del año 2005 con carácter bienal, en concreto a todas las figuras técnicas, responsables de servicios y concejalías delegadas. Las encuestas, orientadas por el modelo de gestión avanzada, permiten establecer comparativas con otras entidades que siguen la misma metodología con el fin de observar el posicionamiento de Sirimiri en el sector respecto a los avances de otras empresas de similares características y proporciona herramientas de mejora.

**Ámbito de aplicación.** Las encuestas se pasan con carácter bienal a la totalidad de los clientes instituciones. En 2019 se realiza la última medición, mantenemos el formato telemático iniciado la anterior edición y que supuso una mejora en la participación.

Esta última encuesta muestra los valores en los que nos movemos. Ahora es preciso mantener estos resultados, tratando de innovar en nuestros servicios y siendo capaces de responder a las demandas y retos que nos plantea cada institución, prestándonos a colaborar en la concreción de los futuros servicios que querríamos para nosotros mismos.

Resultados clave del Cuestionario de Satisfacción Clientes



Los resultados obtenidos son consecuencia del esfuerzo constante Sirimiri por innovar y actualizar estrategias de atención/gestión tanto en proyectos como en desarrollo de servicios. Esta actuación ha sido reforzada en el periodo analizado con una adecuada difusión a clientes, haciéndoles partícipes de los avances para valorizar los mismos de manera conjunta. Pese a todo, el apartado de información/comunicación sigue siendo el aspecto menos valorado de la encuesta, por lo que seguiremos explorando fórmulas de comunicación proactivas con clientes para mejorar la percepción de este grupo de interés.



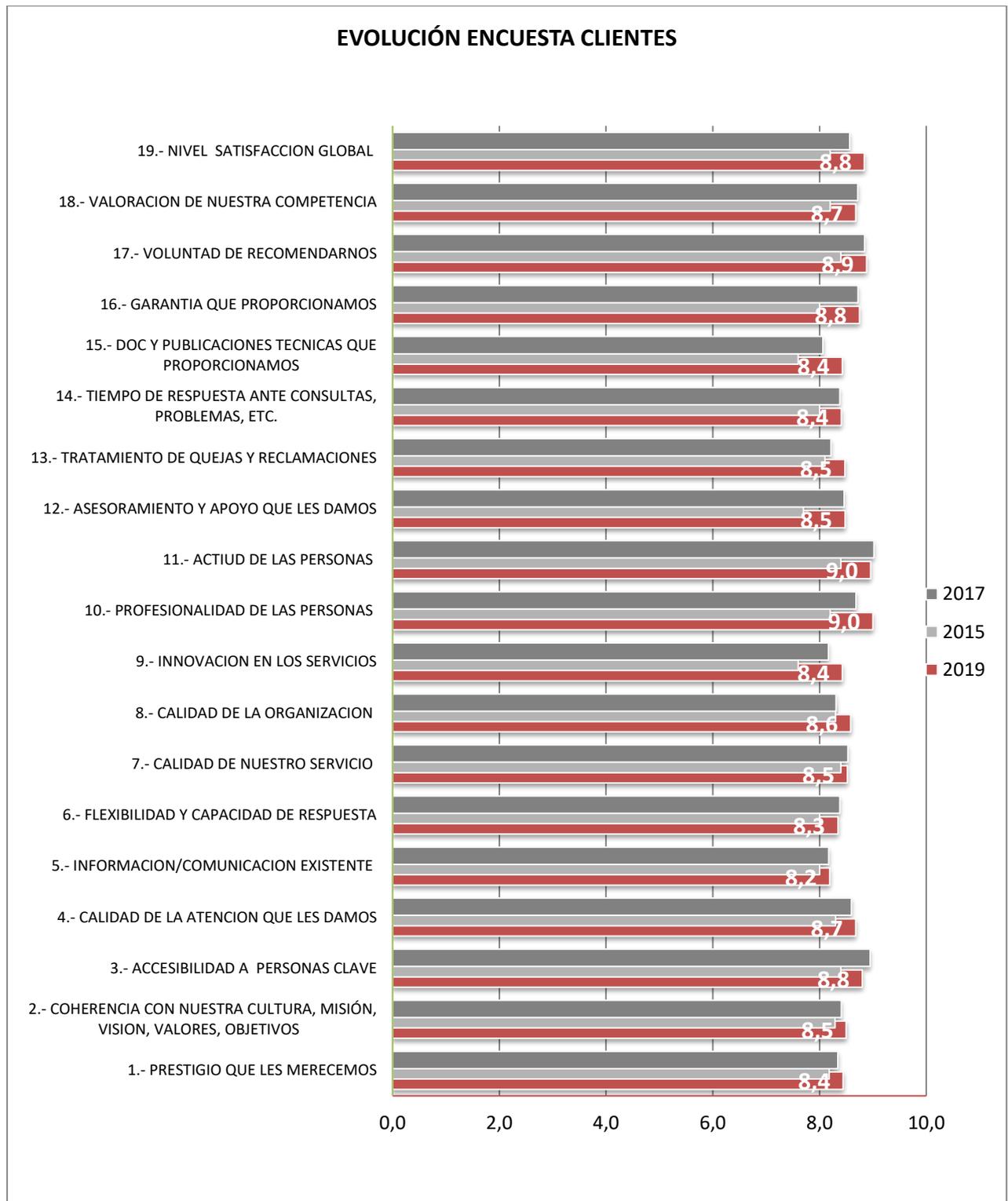
**Objetivos a corto y medio plazo:**

- 1.- Lograr un mayor índice de participación de las familias y cliente-institución.
- 2.- Mantener las actuales puntuaciones que sobrepasan nuestro objetivo y centrar la atención en los aspectos con una menor puntuación para su mejora.
- 3.- Mejorar la comunicación externa para la adecuada difusión de los resultados obtenidos y su recepción por todos los grupos de interés.
- 4.- Diversificar las vías de comunicación

(tanto formales como informales) con los diferentes grupos de interés para ampliar la información cualitativa que nos oriente hacia mejoras concretas.

- 5.- Hacer a los clientes partícipes y difundir la estrategia de Sirimiri.

En el siguiente gráfico se observa la evolución de los resultados obtenidos en esta encuesta de satisfacción las tres últimas ediciones que abarcan los 5 últimos años.



La evolución de las puntuaciones obtenidas en las tres últimas ediciones pone de manifiesto el acierto en las acciones de mejora emprendidas, aunque debemos seguir trabajando para atender a las peculiaridades de cada entidad contratante.

## **PR9** COSTO DE LAS MULTAS SIGNIFICATIVAS POR INCUMPLIR LA NORMATIVA Y LA LEGISLACIÓN RELATIVAS AL SUMINISTRO Y EL USO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

a. Valor monetario de las multas significativas por incumplir la normativa o la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios. b. Si la organización no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa, basta con una breve declaración en este sentido.

Nuestra organización no dispensa servicios ni productos prohibidos o cuestionables para cualquiera de nuestros grupos de interés ni para la sociedad, ni tenemos pendientes multas significativas por incumplimiento normativo o mal uso de productos o servicios.

### **Códigos o estándares voluntarios que se aplican a la organización y grado revisión**

Sirimiri comparte los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta adhesión se transmite directamente a nuestros clientes a través de las documentaciones técnicas que les hacemos llegar, concretamente los proyectos de trabajo que nos permiten acceder a los servicios, y las memorias de los mismos. La presentación continua de proyectos a la institución exige una revisión continua de sus contenidos y del exhaustivo cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Desde 2010, nuestra empresa se incluye como parte de las entidades firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas, compartiendo los 10 principios fundamentales que lo sustentan, y publicando periódicamente informes de progreso, como atestigua su presencia en la página web de la Red española del Pacto Mundial. Siguiendo criterios establecidos en los Procesos de Comunicación, esta nueva adhesión se comunica a todas las personas y clientes de Sirimiri por los cauces habituales.

La Responsabilidad Social ha adquirido relevancia paulatinamente en Sirimiri, llegando a estar presente en nuestro Plan Estratégico 2018-20, como línea prioritaria de actuación; en el desarrollo de varios Planes de RSE propios que se han ido desplegando en todos los servicios que prestamos.

**ANEXO**

- III Plan RSE Sirimiri (2018-2020)



Elena Martínez Rodríguez, Miembro del Equipo de Planificación y Estrategia de Sirimiri Servicios Socioculturales, como Consejera Delegada, declaro que la presente memoria se ha redactado de conformidad con los requisitos exigidos para el **nivel** de aplicación **C** establecido en la **Guía G4** de GRI.

**Sirimiri Servicios Socioculturales S.L.**

**C/ Zapatería 77 bajo 01001 Vitoria-Gasteiz.**

**Telf.: 945276800 – 679113412**

**[www.sirimiri.eus](http://www.sirimiri.eus)**

**CIF: B-01212463**