

GUÍA
DE BUENAS
PRÁCTICAS
**INTEGRACIÓN
DE LOS ODS
EN LA GESTIÓN
DE LAS
ORGANIZACIONES**

PREMIO2020

Cex
CENTROS DE EXCELENCIA

Organiza:

Cex
CENTROS DE EXCELENCIA

Coordina:

idi Institut d'Innovació
Empresarial
de les Illes Balears

Colabora:

practica
ODS 

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Organiza:



Coordina:



Colabora:



Índice

1. Introducción CEX	4
2. Integración de los ODS en la gestión de las organizaciones	5
2.1 Los ODS y la empresa privada	5
2.2 Metodología SDG Compass	6
2.3 Beneficios de las organizaciones alineadas con los ODS	9
3. Casos prácticos	10
3.1 Suez Idam Bahía de Palma	10
3.2 Centro de formación Somorrostro	18
3.3 Grupo Sorolla Educación	24
3.4 Red de Parques Tecnológicos de Euskadi	32
3.5 Taisi	40
4. Links de interés	47

1. Introducción CEX

La Asociación de Centros Promotores de la Excelencia (CEX) es una organización creada por las diferentes entidades autonómicas dedicadas al desarrollo de la cultura de la calidad, la innovación y la excelencia en la gestión empresarial, con el fin de unir sus esfuerzos y conseguir sus objetivos de forma conjunta y coordinada.

Dentro de los objetivos de los CEX está el fomento al reconocimiento de las buenas prácticas en gestión, además del intercambio de experiencias entre empresas. Los premios CEX a las buenas prácticas consiguen ambos objetivos, tomando como referencia una temática de gestión concreta en cada edición.

La convocatoria de 2020 de los Premios CEX se enfocó al intercambio de experiencias en la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la gestión de las organizaciones, y fue el Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (idi.es) la organización CEX que se encargó de coordinar las bases y criterios de selección, la convocatoria, la evaluación y la posterior entrega de los premios.

Los premios CEX se convocan primero a nivel autonómico, siendo cada CEX el encargado de seleccionar las dos propuestas mejor valoradas para ser consideradas semifinalistas. Posteriormente, de éstas

se seleccionan las 5 mejores para pasar al tribunal que determina la ganadora. En el caso de los premios CEX 2020, la empresa ganadora fue Suez Idam Bahía de Palma.

Las cuatro finalistas fueron el Centro de formación Somorrostro (País Vasco), el Grupo Sorolla Educación (Comunidad Valenciana), la Red de Parques Tecnológicos de Euskadi (País Vasco) y la empresa Taisi (Aragón). Junto con la ganadora, son cinco experiencias que se muestran en la presente guía, tras una introducción técnica sobre cómo integrar los ODS en la gestión de las organizaciones.

Desde la asociación CEX consideramos que no se trata de una opción, sino más bien una obligación intentar tener un impacto positivo como organizaciones, tanto en el entorno social, como económico y ambiental. Y para este propósito, es una oportunidad poder contar con el resumen y los casos prácticos que se presentan en esta guía, otro recurso que facilita este objetivo que sin duda está dirigido al bien común.

Agradecemos desde los CEX la coordinación en la edición de esta guía, realizada por el Institut d'Innovació Empresarial de les Illes Balears (idi.es), así como la colaboración de la consultora especializada, Práctica ODS (practicaods.com) en el resumen inicial.

Puede visualizarse el acto de entrega de los Premios CEX 2020, incluidas las presentaciones de las organizaciones finalistas, en este link:

<https://www.youtube.com/watch?v=r9mCvIDN35E&t=21s>

2. Integración de los ODS en la gestión de las organizaciones

El papel de la empresa en el alcance de la Agenda 2030 es fundamental. El exsecretario general de las Naciones Unidas Kofi Annan ya lo advirtió en el Foro de Davos de 1999. Desde aquel llamamiento al sector privado a participar en la mejora de las sociedades y el medioambiente, la ONU trabaja para facilitar a las entidades una contribución directa desde su actividad. Con la creación del Pacto Mundial de Naciones Unidas, la alineación de las organizaciones con la sostenibilidad alcanza cada vez más cuotas de mayor compromiso.

Si bien los sistemas de consumo actuales dificultan en ocasiones que la empresa pueda transformar su funcionamiento, existe una preocupación cada vez más evidente, por parte de las sociedades y los Gobiernos de nuestro planeta, sobre el futuro de nuestros entornos económicos, sociales y medioambientales. Dicha preocupación llega a su máximo

en la Cumbre de Naciones Unidas de Río de Janeiro de 2012, donde se empezaron a gestar los que hoy conocemos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los ODS sustituyen a los ODM (los Objetivos de Desarrollo del Milenio) con metas más ambiciosas y con el llamamiento a todos los actores y niveles, sin dejar a nadie atrás.

2.1 Los ODS y la empresa privada

Desde que en 2015, en la Cumbre de París, se constituyeron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, con unas metas concretas recogidas en la Agenda 2030, cada país adherido a la ONU localiza cada uno de los ODS de forma particular. A través de una Agenda Nacional Particular con la que se implementan los ODS en cada país, y a través de El Pacto Global de Naciones Unidas, se construyen caminos para que las empresas puedan pivotar e integrar los ODS en su actividad, sus productos y sus servicios.

17 Objetivos	169 Metas	232 Indicadores
------------------------	---------------------	---------------------------

Nos enseñan si avanzamos en buen camino



Naciones Unidas

Localización

La localización de la empresa, en relación a los ODS, es el primer paso para contribuir a la Agenda 2030. Dicha localización se enfoca en dos sentidos: localización del país en el que la empresa ejerce su actividad y la localización de la organización en sí. Cuando se habla de la localización del país se refiere a todas aquellas normativas y recomendaciones que a nivel estatal entran en vigor o se sugieren. Se trata de toda la legislación que se crea para llevar a cabo el compromiso con los ODS y Naciones Unidas. Pongamos un ejemplo: el ODS 5, relativo a la Igualdad de Género, es un objetivo que se trabaja desde la creación de la organización de Naciones Unidas. En la carta con la que se constituye la ONU, en la que se reflejaba el compromiso de los miembros, ya se incorporó la idea de alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres. Desde entonces, dicho objetivo ha ido pasando por todas las propuestas: primero con los ODM, después con los ODS. La manera en que, a día de hoy, se materializa es a través de la normativa que cada país lleva a su territorio. Esta es una de las razones por las que el pasado marzo de 2021 entró en vigor la obligatoriedad de realizar un Plan de Igualdad en todas aquellas empresas con más de 100 empleados. A partir de marzo de 2022 lo deberán hacer las empresas de más de 50 trabajadores. Aquí se puede observar la localización de un ODS, en este caso el 5, en un país concreto, en este

caso España, a través de una normativa de obligado cumplimiento para las empresas con la cual se implementan y alcanzan las metas referidas a ese ODS de la Agenda 2030 en España.

Son muchas las normativas que obligan a las empresas a dar un paso más para acercarse a la contribución de los ODS: el cálculo de la huella de carbono (ODS 13), el reporte de información no financiera (ODS 16 y 17), contratación de un 2% de personal con discapacidad en empresas de más de 50 empleados (ODS 10), entre otros. Además, a través del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) se van generando nuevas normativas que permiten avanzar cada vez más.

En cuanto a la localización de la propia organización, se trata de un análisis desde 3 puntos:

- Observar el sector al que pertenece la organización para detectar el ODS en el que principalmente se impacta.
- Identificar con qué ODS se relaciona por la actividad cotidiana.
- Observar la contribución a determinados ODS de forma externa: voluntariados, donaciones y actividades.

El impacto que se genera no siempre tiene por qué ser negativo. Es importante conocer el tipo de impacto en cada caso para potenciar los positivos y minimizar, o incluso eliminar, los negativos.

2.2 Metodología SDG Compass

Para que la empresa privada pudiera implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y pudiera avanzar en su contribución a la Agenda 2030, el Pacto Global de Naciones Unidas creó la metodología SDG Compass. Se trata de una guía para que las empresas analicen, midan y detecten cómo alinear sus estrategias con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La metodología SDG Compass tiene 5 pasos que ayudan a pivotar cada parte de la cadena de valor de las empresas hacia los ODS:

- Paso 1: Entendiendo los ODS.
- Paso 2: Definiendo prioridades.
- Paso 3: Estableciendo objetivos.
- Paso 4: Integrando.
- Paso 5: Reportando y comunicando.

Paso 1: Entendiendo los ODS.

Es imprescindible entender qué significan los Objetivos de Desarrollo Sostenible para poder implementarlos. Los ODS son una filosofía de vida, una manera de funcionar, son tan transversales que se conectan unos objetivos con otros. Todo ello debe ser entendido por cada una de las personas que conformen la entidad en la que implementar los ODS. ¿Cómo pueden las empresas entender y familiarizarse con los ODS? Pues a través de la concienciación, como por ejemplo formación, talleres de sensibilización y team buildings.

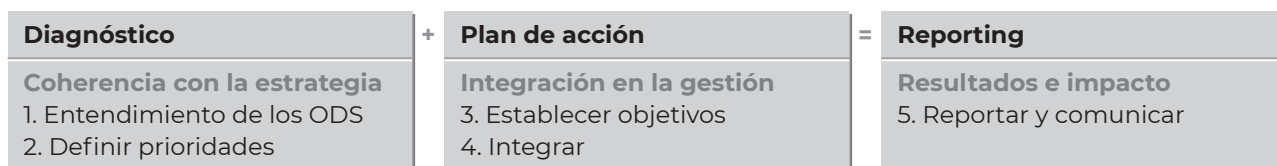
Además, es importante entender el caso empresarial, las dificultades y las oportunidades en torno a los ODS. ¿Cómo pueden las empresas descubrir nuevas oportunidades de crecimiento y reducir riesgos mediante el desarrollo y las soluciones para el logro de los ODS? Estando actualizadas en el ámbito social, económico y medioambiental del entorno. De esta forma la entidad será capaz de ofrecer lo que la demanda, tanto presente como futura, exige.

Cuando una organización entiende los ODS, las responsabilidades mínimas se aplican de una manera fluida, no solo porque se cumpla con la legislación pertinente, respetando los estándares mínimos reconocidos internacionalmente, si no que de forma fluida respetará los derechos universales.

Paso 2: Definiendo prioridades.

Identificar la relación de cada paso de la cadena de valor con los ODS es fundamental para definir las prioridades de las empresas. El primer paso para ello es mapear la mencionada cadena de valor e identificar áreas con alta probabilidad de tener impactos negativos o positivos relacionados con asuntos que los ODS representan. Las principales herramientas de mapeo son el big data y los protocolos, que permiten identificar el impacto en profundidad. El objetivo es entender el alcance de los impactos, involucrando a los grupos de interés para obtener una foto real, con encuestas o información de proveedores, a modo de ejemplo.

Una vez obtenido el que llamaríamos diagnóstico de la cadena de valor, se recopilan los datos y se seleccionan indicadores que identifiquen el impacto social, económico y medioambiental. De esta forma, comprendiendo los impactos actuales y potenciales, positivos y negativos, se pueden ordenar las prioridades.



Diagnóstico del plan de acción

PRIORIZAR SOBRE QUÉ ODS HAY QUE EMPEZAR A TRABAJAR

Construcción e ingeniería



Servicios financieros



Servicios profesionales



Tecnología



Industria



Químico



Comercio y distribución



Salud



Comunicación



Alimentación y bebidas



Turismo



Este es un ejemplo orientativo por sectores sobre la priorización de los ODS

Sectores y ODS

Paso 3: Estableciendo objetivos.

Una vez definidas de forma coherente las prioridades se pueden establecer unos objetivos reales y con sentido. El primer paso para saber a qué objetivos dirigirse, es definir el alcance de las metas y seleccionar los indicadores (KPI). Seleccionando los indicadores clave de desempeño, observando el resultado representado y marcando el alcance de las nuevas metas, se crea una hoja de ruta transformadora a nivel interno para la entidad.

Para la puesta en marcha de la hoja de ruta se debe anunciar el compromiso con los ODS. Se debe difundir entre el personal la nueva hoja de ruta para que toda la organización entienda dicho compromiso.

Paso 4: Integrando.

En este punto la empresa empieza a experimentar cambios reales. Para que la integración sea real y efectiva, conviene contar con un liderazgo consciente y comprometido, con equipos y departamentos alineados, y un trabajo bien orientado. A medida que se va avanzando en la hoja de ruta, la transformación interna empieza a impactar de manera externa. Se empieza a evidenciar la participación de las "alianzas", pues la relación con los grupos de interés se hace desde otra perspectiva, más coherente con la sostenibilidad, de manera que se empiezan a superar retos compartidos.

Paso 5: Reportando y comunicando.

La comunicación es probablemente el factor multiplicador y exponencial más transformador. Sin comunicación ninguno de los pasos de la metodología SDG Compass sería posible, y por tanto la integración de los ODS en la gestión. Formar y sensibilizar, informar internamente de la hoja de ruta, informar de los resultados, de los cambios y de las novedades, todo requiere de comunicación. Y como no, informar para ser ejemplo a seguir es una participación global mucho más potente de lo que se pueda pensar.

La comunicación debe ser tanto interna como externa, aprovechando todos los canales existentes. Es importante especialmente a nivel interno para crear una cultura empresarial, ya que el propio personal es el principal actor tanto en toma de conciencia, como en la integración y posterior comunicación a proveedores y clientes. En cuanto a los medios a utilizar, en función de cada caso, puede ser newsletter, vídeos, comunicados internos, de manera que todo el personal asimile cómo su organización se adapta a los criterios de sostenibilidad, conozca la aportación social, económica y/o medioambiental.

A nivel externo, la comunicación ha de ir dirigida a las diferentes partes interesadas de la organización, con los medios que se utilicen como redes sociales, web o boletines informativos, por ejemplo. El entorno de la organización ha de recibir información sobre los cambios que se realizan a nivel de gestión orientados a la mejora sostenible, así como los resultados que se van obteniendo con dichas medidas.

En referencia a la comunicación externa, la organización ha de tener en cuenta que debe incluir información obligatoria en función del sector, como por ejemplo informes registrados para el cumplimiento de las normativas que le apliquen, como el plan de igualdad, la información no financiera, el cálculo de la huella de carbono, entre otros. Informes que recogen información en torno a determinados ODS que se registran y cumplen con una normativa vigente.

GRI

En referencia a las medidas de sostenibilidad, vale la pena hacer mención a los estándares GRI. Son una iniciativa de reporte global que creó un modelo de elaboración de memorias de sostenibilidad para compañías que quisieran evaluar su desempeño económico, social y medioambiental. Todo un modelo que guía, que recoge, mide y permite marcar pasos en torno a la sostenibilidad y los ODS.



1. Entendimiento de los ODS

Coherencia en la estrategia

- ¿Que son los ODS?
- Entendiendo el caso empresarial
- Las responsabilidades mínimas de las empresas



2. Definir prioridades

Coherencia en la estrategia

- Mapear la cadena de Valor para identificar áreas de impacto.
- Seleccionar indicadores y recopilar datos.
- Definir prioridades.



3. Establecer objetivos

Integración en la gestión

- Definir el alcance de las metas y seleccionar KPI
- Definir la línea base y seleccionar el tipo de objetivos.
- Establecer el nivel de ambición.
- Anunciar los compromisos con los ODS.



4. Investigar

Integración en la gestión

- Anunciar los objetivos de sostenibilidad dentro del negocio.
- Integrar la sostenibilidad en todas las funciones.
- Participar en alianzas.



5. Reportar

Resultados e impacto

- Obligatorio (Normativas)
- Opcional (la información que difunde a GI)
- Interna (cultura empresarial ODS)
- Externa (a los grupos de interés)

Pasos SDG Compass

2.3 Beneficios de la organizaciones alineadas con los ODS

Cualquier compañía, sea grande o pequeña, puede ver en la contribución a la Agenda 2030 una carga de trabajo y una pérdida económica. Sin embargo, quien se ha sumergido en el mundo de los ODS y la sostenibilidad ha podido comprobar los numerosos beneficios que se obtienen de esta nueva forma de entender los negocios.

La escasez de recursos es algo que venimos escuchando de un tiempo a esta parte. Inicialmente lo veíamos como algo lejano. Sin embargo, empezamos a comprobar que eran avisos reales: se dan subidas de precios de determinados materiales, cada vez más difíciles de extraer o encontrar, entramos en una época de escasez de recursos. Se evidencia por tanto la limitación de los recursos finitos de nuestro entorno y su repercusión en los mercados y en la competitividad de las organizaciones.

Por otro lado, si dirigimos la mirada a los consumidores, a los clientes, entendemos que si queremos que nuestras empresas tengan un lugar en el futuro, no hay otra opción: el futuro es para las organizaciones sostenibles. La demanda presente reclama productos y servicios que aseguren un futuro del planeta y reduzcan las desigualdades sociales. Aparece una nueva tipología de cliente cada vez más creciente, exigente y concienciado, y a medida que lleguen las nuevas generaciones, la presencia de este nuevo consumidor consciente será mayor.

La alineación del sistema de consumo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible es sin duda el único camino que asegura un futuro próspero. Ese es en realidad el objetivo final de la Agenda 2030: prosperidad a través de la preservación de entornos y el equilibrio social. Una meta que conseguiremos con la participación de todos, incluidos todo tipo de negocios. El resultado: un mundo equilibrado social, económica y medioambientalmente; un legado, mejorado, para organizaciones, planeta y futuras generaciones.



Nadie atrás multinivel y multiactor

3. Casos prácticos de integración de los ODS

3.1 Suez Idam Bahía de Palma,

ganadora estatal de los Premios CEX a la mejor práctica de integración de los ODS.



Suez es una organización dedicada al Medio Ambiente, que opera principalmente en los sectores de tratamiento de aguas la gestión de residuos y mantenimiento.

Somos parte del grupo de empresas que han apostado por liderar la integración del desarrollo sostenible en la estrategia empresarial y han tomado el marco de la Agenda 2030 aprobada en 2015 por Naciones Unidas, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que en ella se despliegan.

Nuestra hoja de ruta estratégica 2017-2021 –REwater Global Plan– nos convierte en referentes en la adquisición de compromisos concretos para impulsar la Agenda 2030. En este plan hemos alineado de forma clara nuestra estrategia empresarial con los ODS para contribuir, como empresa, a la lucha contra el cambio climático, al impulso de la economía circular, a la preservación y acceso al agua, a la protección de la biodiversidad y a los avances sociales en inclusión y equidad.

La Desalinizadora IDAM Bahía de Palma es la de mayor capacidad de las Islas Baleares y puede abastecer a 272.000 personas, siendo un referente a nivel mundial.

Fue diseñada, ejecutada y operada durante los últimos 21 años ininterrumpidamente por SUEZ mediante concursos públicos.

Título de la buena práctica:

Integración de las ODS como compromiso contractual en la mejora de la IDAM Bahía de Palma y sus procesos.

Descripción corta de la buena práctica:

La integración de los ODS desde la fase inicial en la licitación de la IDAM Bahía, es la puerta que permite el acceso a una batería de buenas prácticas, las cuales impactan en los siguientes aspectos de manera beneficiosa, responsable y sostenible durante toda la vigencia del contrato.

Se incluye como metodología de trabajo el esquema mapa mental como análisis causa-efecto, herramientas de gestión y propuestas de valor asociadas a los ODS y al RWP 2017-2021 con los ejes: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz, Alianzas y Otras mejoras.

- Alinearse con Suez en la estrategia de Objetivos de Desarrollo Sostenible y los REwater Global Plan.
- Desplegar la estrategia, incluyendo los ODS en todos los procesos de la IDAM Bahía de Palma. B.1.2.1.G Mapa de Procesos.
- Estudio pormenorizado de cada ODS y elección de los de mayor impacto positivo de la actividad en la IDAM.
- Compromiso que los ODS se alcancen en todas las fases de un nuevo contrato y durante toda la vigencia de este.
- Control y seguimiento mediante indicadores integrados de las propuestas de valor con ODS.

De todas estas mejoras propuestas y asociadas a los ODS, desarrollaremos algunas ambientales y de innovación por su impacto positivo en la IDAM en el siguiente punto. Es imposible por espacio comentarlas todas aquí, aunque el objetivo es firme en desarrollar todas las actuaciones del documento adjunto.

"SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO, CONSERVACION, OPERACIÓN Y REPARACIONES DE LA PLANTA DE DESALACIÓN DE AGUA DE MAR DE BAHÍA DE PALMA Y SUS INSTALACIONES ANEJAS"			
ANEXO B.1.2.1.H PROPUESTAS DE VALOR DE SUEZ EN LA IDAM BAHÍA DE PALMA (Referenciado en las páginas 83 a 91 de la oferta)			
EJES	ODS	RGP 2017-2021	ACCIONES
PERSONAS		ODS 1 - ERRORES DE LA OFERTA Campaña de colaboración con el banco de alimentos Asociación con la ONG de Ingenieros Sin Fronteras buscando objetivos comunes	ACCIONES Promoción Salud (ejercicio físico) Hábitos saludables
		ODS 3 - ERRORES DE LA OFERTA Promoción Salud (ejercicio físico) Hábitos saludables	Fisioterapia y fisioterapia Descontaminación química y biológica de vestuario Labo.
PLANETA		ODS 6 - ERRORES DE LA OFERTA Huelga hídrica Implantación ISO 22000 Estudio implantación ISO 17025	Prevención riesgo biológico: turbidímetro línea y Sensor 254nm Plan Sanitario del Agua ISO 9001 - Gestión Calidad
		ODS 7 - ERRORES DE LA OFERTA Portal del empleado Campañas de formación y sensibilización Presencia en jornadas, cursos y congresos	Adquisición de nuevos equipos (pentallas...) Valitas Optimización de productos químicos
		ODS 11 - ERRORES DE LA OFERTA Movilidad sostenible - Vehículos eléctricos Equipos recarga vehículos	ISO 14001 - Tema Sistemas gestión MA Eficiencia energética Displays temperatura y humedad
		ODS 12 - ERRORES DE LA OFERTA Ajuste de condensadores Peso de la ISO 50001:2011 a la norma 50001:2015 Recorte de rodetes de bomba agua tratada No efecto negativo al fondo submarino Generación de un nuevo hábitat marino en la desembocadura de salmuera	Reducción de impresión en papel escanear Reducción de consumos energéticos de la compañía suministradora Recogida agua/aceite barandada TBP: montar separador de aceite
PROSPERIDAD		ODS 1 - ERRORES DE LA OFERTA Jardinería con robots, reforma zona ajardinada IDAM Control de especies invasoras Proyecto de colaboración de observatorio ornitológico	Evolución de consumos Averías/AMR/Fugas Control de calidad del agua en continuo Dosificación de cal alternativa Medidor de nivel s/b de cal digital Instalación de nuevos variadores de frecuencia
		ODS 2 - ERRORES DE LA OFERTA Sistemas/Planes de igualdad	Formaciones a distancia: ahorro de energía e impacto sobre la Huelga de Carbono Estudio de recubrimiento cerámico según estado rodete Aumento número de permeadores Anteproyecto remodelación ósmosis Secamanoa eficientes energéticamente Sustitución alumbrado interior y exterior, sectorización y sensores de movimiento
		ODS 3 - ERRORES DE LA OFERTA Címa laboral/Absentismo/Satisfacción: estudio 360 Certificado EFR: Entidad Familiarmente Responsable Formación continua Procesos de selección/salidas/jubilaciones Negociación convenios Estudio de retribución flexible	Telecontrol y telemando Gestión de activos Gestión del Agua Concenciación ODS y su difusión Agenda 2030
PAZ		ODS 4 - ERRORES DE LA OFERTA Auditorías y prevención de riesgos Cultura Justa/Smart Protection ISO 45001 - Antigua OSHAS 18001 - PRL Índices de gravedad y frecuencia accidentes	Adaptación a más trabajos ergonómicos (Tremex...) EFQM: modelo de excelencia y calidad Team building: conexión de equipos Estudio implantación ISO 22301: continuidad de negocio
		ODS 5 - ERRORES DE LA OFERTA Digitalización IDAM 3D EAM: Infor GESDOCAL - Base datos ISOs Sistema de monitorización de calidad del suministro eléctrico en control	Coordinación actividades empr. digit. SGO: base datos para informes Estudio externo-interno de ciberseguridad ISO 27032
ALIANZAS		ODS 17 - ERRORES DE LA OFERTA Proyecto de sistema de control predictivo fijo GPO - gestión riesgos operativos Privado zona parking y zona carga-descarga	Oportunidad de acceso de mujeres a puestos de Dirección Formación prioritaria
		ODS 16 - ERRORES DE LA OFERTA Aprobación del código ético y políticas Compliance/LOPD/Sistemas de gestión Información/Transparencia	Sustitución polipastos manuales por eléctricos Sistema LOT OC Flexibilidad horaria
OTRAS MEJORAS		Se nombran de manera genérica agrupaciones de mejoras especificadas en la oferta	Contaminación ambiental: sonometría ambiental, vertidos... Reducción uso papel de manos Sustitución fuentes agua embotellada por fuentes agua IDAM/ISO 55001 - Gestión de Activos Eliminación uso de vasos de plástico de un solo uso


Desarrollo de la buena práctica:


SUEZ IDAM Bahía ha desarrollado toda la oferta de licitación en base al trabajo sobre sistemas transversales de gran importancia que nos ayudarán a afrontar los cambios que puedan acontecerse durante los próximos años, evidenciando posibles vulnerabilidades y ofreciendo alternativas para solventarlas, a la vez que trabajar para ayudar en los desafíos que como sociedad tenemos. Algunos de estos sistemas en los que se basa la oferta de Suez Bahía son:


- Continuidad de Negocio en base a la ISO 22301.
- Gestión de la Ciberseguridad en base a la ISO 27032.
- Gestión de la Calidad en base a la ISO 9001.
- Gestión Ambiental en base a la ISO 14001 y EMAS.
- Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en base a la ISO 45001.
- Gestión de Eficiencia Energética en base a la ISO 50001.
- Gestión de Activos en base a la ISO 55001.
- Gestión de la Seguridad Alimentaria en base a la ISO 22001.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible en base a las ODS.


"SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, OPERACIÓN Y REPARACIONES DE LA PLANTA DE DESALACIÓN DE AGUA DE MAR DE BAHÍA DE PALMA Y SUS INSTALACIONES ANEJAS"


ANEXO B.1.2.1.F. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO: CERTIFICACIONES SISTEMAS DE GESTIÓN (Referenciado en las páginas 83 a 91 de la oferta)






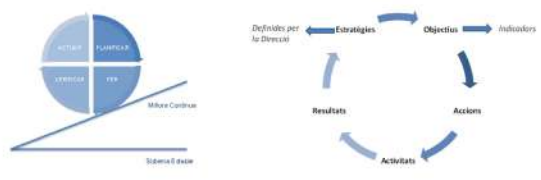






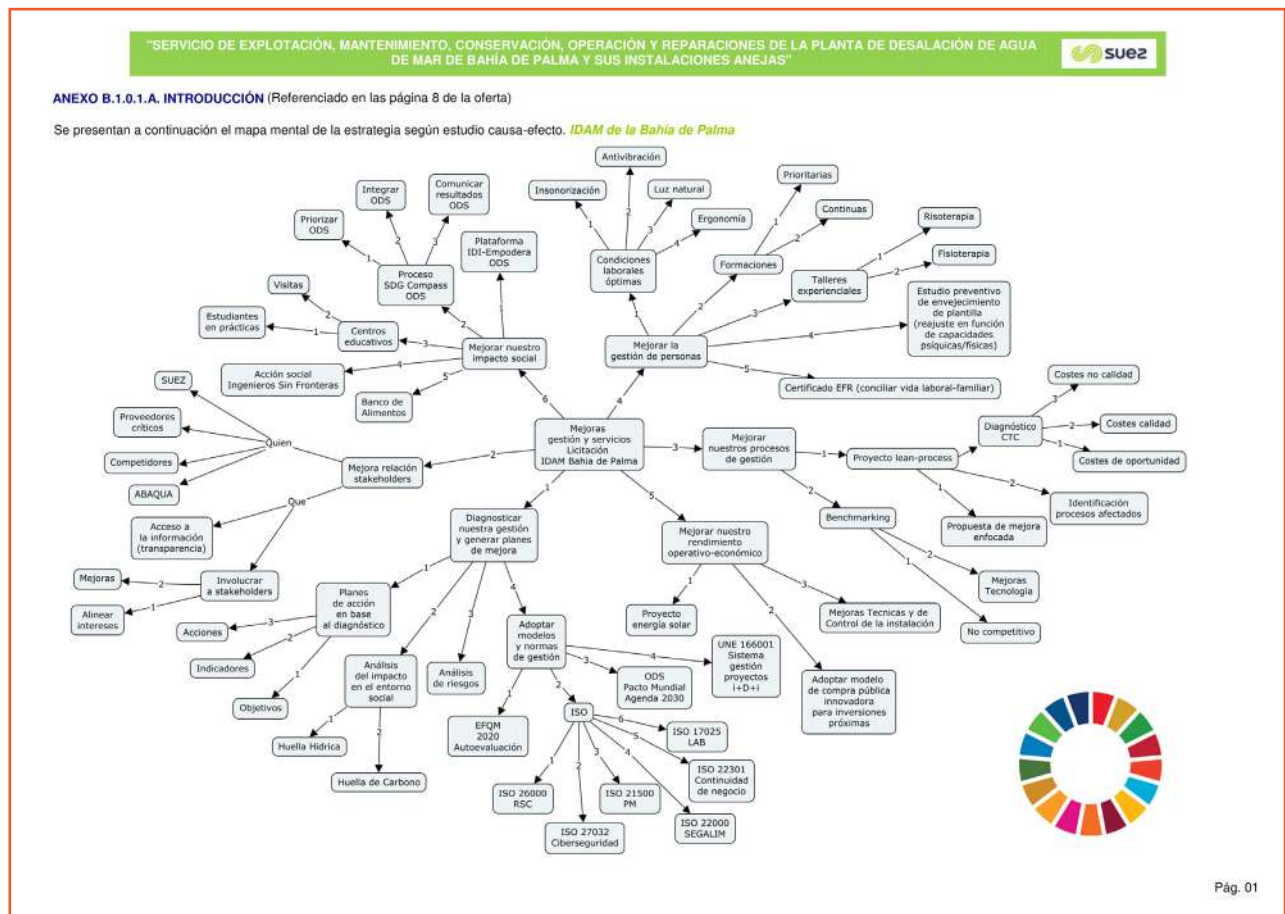


Figuras 1. Integración de Sistemas de Gestión



Figuras 2 y 3. Mejora continua

Estos sistemas quedan incluidos en el mapa mental del Anexo B.1.0.1.A Introducción donde se visualiza la estrategia de las mejoras de gestión y servicios, se ha realizado el estudio de interrelaciones o causa/efecto, para definir cuáles son las primeras acciones a realizar y así estas afectan y trabajan en cascada sobre las demás dependiendo de su orden indicado con número.



Mejoras de los sistemas de gestión asociados a los ODS Ambientales

- Recolectar todas las aguas de consumo humano de la instalación y reaprovecharlas, impactando en Eficiencia energética y la economía circular de la instalación.
- Eliminación fuentes de agua embotellada, impactando en la reducción de consumo de garrafas de plástico e igualmente impactando en la Economía circular de la instalación al ser sustituidas por fuentes de agua de salida de la IDAM.
- Instalación seca manos de bajo consumo, produciendo reducción de papel de manos.
- Implantación y cálculo de la Huella Hídrica, para obtener información valiosa sobre el consumo real de agua y los usos que hacemos de ésta, y calcular el volumen total de agua dulce usado para producir los bienes y servicios producidos por la IDAM.
- Reducción en sobre el impacto de la Huella de Carbono y ahorro energético al realizar formaciones a distancia evitando desplazamientos.
- Circuito de recuperación de agua osmotizada de instrumentación, impactando en Eficiencia energética y la economía circular de la instalación.
- Al tener que cambiar la flota de vehículos en la IDAM se priorizará su cambio a vehículos eléctricos.
- Recogida de agua y aceite de bancada de TBP montando un separador de aceite, reduciendo con-

taminación ambiental al evitar la salida de aceites con el agua de rechazo.

- Paneles de temperatura y humedad, mejora en Eficiencia energética y confort de las personas.

Calidad

- Implantación EFQM 2020 (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad) con relación transversal a los ODS, para poder identificar áreas de mejora y de relevancia, y para compararse a nivel global con otras organizaciones.
- Plan de Igualdad específico de IDAM Bahía de Palma.
- Código ético, implantando la figura de Compliance en IDAM Bahía de Palma.
- Estudio de certificado EFR entidad familiarmente responsable.
- Plan sanitario del agua (PSA) específico de IDAM Bahía de Palma.

Sistemas de gestión

- Implantación sistema de inocuidad del agua ISO 22000.
- Estudio de implantación para Acreditación de laboratorio de parámetros de agua tratada con ISO 17025.
- Implantación prácticas de hábitos saludables (implantación gimnasio como mejora en SSL).
- Estudio de medidas para implantación de Continuidad de negocios con ISO 22301.



Figura 1. Pantalla GEDOCAL

Figura 4. Pantalla inicio SALEM

Figura 5. EVAM

RESUMEN DE INDICADORES			
INDICADOR	UNIDAD	VALOR	OBJETIVO
Consumo de agua	m³	1000	Reducción
Consumo de energía	kWh	5000	Reducción
Emisiones de CO2	kg	200	Reducción
Residuos	kg	100	Reducción

Figuras 2 y 3. Ejemplo datos SOG



Figura 6. Mapa de Procesos de IDAM Bahía de Palma

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN											
ACTIVIDAD	SEGUIMIENTO	CRITERIO	RESPONSABLE	FRECUENCIA	REGISTRO	FECHA INICIO	FECHA FIN	FECHA INICIO	FECHA FIN	FECHA INICIO	FECHA FIN
RESIDUOS	EMISIONES	VERTIDOS	RUIDO	OTROS	OTROS	OTROS	OTROS	OTROS	OTROS	OTROS	OTROS

Figura 7. Encabezado de PSM



Figura 8. Encabezado Plan de Acción IDAM

Como en el documento adjunto (Propuestas de valor) se puede apreciar de forma clara la metodología seguida, vamos a aprovechar estas líneas para desarrollar la implantación de alguna de estas mejoras y sus correspondientes ODS en la IDAM Bahía de Palma.

Tomaremos los dos bloques donde mas actuaciones se proponen: planeta y prosperidad, y de ellos a su vez la parte los ODS donde mas actuaciones hay, que son lucha contra el cambio climático (ODS 13) e Innovación con impacto (ODS 9).

ODS 13 lucha contra el cambio climático se proponen acciones algunas inmediatas y otras que son proyectos completos. Todas ellas tienen un impacto positivo y medible en el medio ambiente.

Por la naturaleza de la instalación industrial con una potencia instalada de 12MW, la parte de optimización energética es una prioridad. Se adjunta muestra del estudio de los consumos dependiendo de los distintos escenarios en la IDAM y propuesta de recorte de rodetes como mejora energética entre otras.

En la actualidad se está estudiando la huella de carbono con ISO 14064 y asociada a la ISO 50001 de la IDAM, para poder valorar en T de CO₂ esta reducción contemplada durante los próximos 3 años.

La continua disminución de consumo energético, se ha logrado con acciones como la instalación de un variador de frecuencia de 6000 V con un coste superior a los 100 k€.

Gracias a este VF, el Ahorro medio en un año con 10hm³ de producción es de unos 378.068 kWh/año, como se puede apreciar en la Tabla 1.- Resumen de ahorro trimestral con variador de velocidad en agua tratada del anexo B.1.3.2 B Propuestas para la mejora de la eficiencia energética.

"SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, OPERACIÓN Y REPARACIONES DE LA PLANTA DE DESALACIÓN DE AGUA DE MAR DE BAHÍA DE PALMA Y SUS INSTALACIONES ANEJAS"

ANEXO B.1.3.2.B PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA (Referenciado en las páginas 143 a 150 de la oferta)

Gráfico 1.- Curvas bomba agua tratada ajustando variador al punto de trabajo.

RESUMEN DATOS CERRADOS DE UN TRIMESTRE	
Potencia consumida CP05x (kWh)	523.997 kWh
Potencia consumida CP05x línea base (kWh)	618.514 kWh
Ahorro (kWh)	94.517 kWh
Porcentaje ahorro	15,3 %

Tabla 1.- Resumen de ahorro trimestral con variador de velocidad en agua tratada

Gráfico 3.- Gráfico de dispersión del IDE general y función de tendencia.

Gráfico 2.- Cálculos para ajuste de rodetes de bombas centrífugas

Gráfico 4.- Gráficos de dispersión de los Indicadores parciales y funciones de tendencia.

Pág. 60

Otras propuestas de mejoras

para reducción del consumo energético:

- ▣ Optimización energética de agua tratada: recorte de rodetes.
- ▣ Optimización energética de lavado Filtros Arena: recorte de rodetes.
- ▣ Optimización energética de Desplazamiento de Racks: recorte de rodetes.
- ▣ Recuperación del agua de instrumentación.
- ▣ Aumento en el nº de permeadores dupont.
- ▣ Anteproyecto de remodelación energética de la osmosis.
- ▣ Mejoras del alumbrado interior y exterior.
- ▣ Sustitución del sistema de secamanos.
- ▣ Estudio de tratamiento de rodete con cubrimiento cerámico.
- ▣ Integración de la huella de carbono.
- ▣ Línea base dinámica para indicadores generales.
- ▣ Línea base dinámica para indicadores parciales.
- ▣ Estudio eléctrico para escenario de 0 líneas.
- ▣ Aumento del límite conjunto para procesos significativos.
- ▣ Formación continua del personal en eficiencia energética.
- ▣ Estudio de las actuaciones de mejora del CIRSEE.
- ▣ Suez Bahía proyectos de I+D+i en el sector del agua.
- ▣ Punto de recarga para coches eléctricos.
- ▣ Instalación de un sistema piloto predictivo en algunos equipos significativos. Gracias a estos datos podremos minimizar impactos negativos en los ratios de eficiencia y podremos descubrir correlaciones con otros datos de eficiencia.
- ▣ Instalación de caudalímetros en la línea de agua desplazamiento. Con estos datos podremos realizar un seguimiento de ratios de consumos auxiliares y diferenciar cuando estas desviaciones están afectando a otros indicadores.
- ▣ Instalación de caudalímetros en la zona de alimentación a la cal.
- ▣ Recuperación del agua utilizada en los equipos de instrumentación para limpieza.
- ▣ Recuperación del agua de consumo humano para procesos de limpieza o jardinería.
- ▣ Aumento de la eficiencia energética de las bombas de cal con variadores de Frecuencia.
- ▣ Instalación de un variador de velocidad en el grupo hidroneumático para que trabaje en el punto de la curva óptimo.
- ▣ Ajuste de uno de los grupos de condensadores de reactiva para dimensionarlo acorde al funcionamiento de una línea. Con esta actuación se reducirá el consumo de energía capacitiva cuando tenemos pocas líneas en marcha.
- ▣ Uso del analizador de redes portátil para realizar estudios específicos en sectores eléctricos y estudiar su impacto en relación a otros parámetros como líneas en marcha, temperaturas exteriores, etc.

OPS 9 Innovación con impacto:

La IDAM Bahía es capaz de aportar un máximo de 24 Hm³/año de agua potable, lo que supone entre un 18% y un 25% del consumo anual de la isla de Mallorca. Su capacidad de producción es independiente de los condicionantes climáticos, así pues nos encontramos ante una instalación de gran importancia estratégica en el desarrollo social, económico y medioambiental de Mallorca.

Por ello, la operación debe llevarse a cabo con el máximo rigor y profesionalidad, integrando los mejores sistemas de gestión para, por un lado, asegurar un funcionamiento adecuado en respuesta a la demanda y, por el otro, mantener la instalación en las mejores condiciones que permitan una seguridad en la capacidad de hacer frente a la demanda en el futuro o emergencias climáticas.

Esta doble visión de servicio actual y de seguridad futura deben integrarse adecuadamente en el sistema de gestión de la instalación.

En la IDAM Bahía de Palma, se apostó por implantar el sistema "Gestión de Activos" basado en la ISO 55001 dotando así a la instalación del sistema de gestión más eficaz que ha permitido optimizar la Operación, el Mantenimiento y el Laboratorio junto con todos los departamentos soporte: administrativo, informática y seguridad de la planta. Este sistema ha sido auditado y certificado externamente.

La Gestión de activos es una gestión integral que tiene por objetivo la optimización del desempeño global de los activos, es decir, que tiene en cuenta los costos globales de sus ciclos de vida y la optimización de su vida útil con beneficios medibles tanto económicos como medioambientales.

Para complementar esta metodología de trabajo y colaborar en ODS 9:

- ▣ Generar una reproducción virtual Tour exacta de todas las instalaciones en 3D.
- ▣ Georreferenciar todos los activos importantes en la reproducción virtual 3D Photo scanning.
- ▣ Generar la conexión al GMAO INFOR.
- ▣ Asociar los activos en 3D a la información de nuestras bases de datos, pudiendo acceder a la información integrada de la planta a tiempo real sobre gestión de activos, operación, laboratorio, seguridad, documentación técnica, mantenimiento, etc.

Los beneficios de esta nueva herramienta tecnológica que SUEZ pone a disposición de la Administración son:

- Optimización de los procesos al poder disponer de la información necesaria integrada y sin necesidad de tener que ir recopilando dicha información por todos los Departamentos o Áreas, como por ejemplo:
 - Datos introducidos en las rondas de control sobre calidad del agua e instrumentación en línea.
 - Partes de mantenimientos preventivos próximos.
 - Puntos de funcionamiento.
 - Partes correctivos o preventivos pendientes.
 - Condición del Equipo.
 - Información técnica.
 - Criticidad del activo.
 - Indicaciones de seguridad.
 - Equipo operativo.
 - Histórico de correctivos.
 - Mediciones de vibraciones.
 - Consumos.
 - Etc.
- Seguridad al disminuir el tiempo de las intervenciones en ambientes y zonas expuestas a grandes riesgos.
- Disminución de fallos en operación y mantenimiento al poder preparar y discutir las OTs en equipo desde cualquier ordenador, en vez de intentar comunicarse en ambientes con ruido de más de 100 db donde resulta muy difícil.

- Hojas y manuales técnicos asociados a INFOR y a Instalación 3D de cada activo.
- Formación del nuevo personal a través de la plataforma.
- Formación de todo el personal en nuevos sistemas o trabajos.
- Acceso de toda la información en las tablets mientras se realizan las OTs.
- Conocimiento en conjunto de los activos, sus interacciones, causas y efectos.
- Presentaciones a visitas de zonas no accesibles o de personas con movilidad reducida.
- Gafas 3D viendo los equipos y su información como si estuvieras en la zona.
- Disminución de viajes con su correspondiente ahorro de medios y tiempo a las instalaciones anexas.
- Trabajo a distancia con proveedores ahorrando tiempo y desplazamientos.
- Disminución de la huella de carbono e hídrica.

Posibilidad de integrar realidad ampliada en la plataforma 3D para facilitar la operación y formación en la IDAM.

Se muestra una parte de esta innovación en el Anexo B.1.1.5 F Gestión de Activos

"SERVICIO DE EXPLOTACIÓN, MANTENIMIENTO, CONSERVACIÓN, OPERACIÓN Y REPARACIONES DE LA PLANTA DE DESALACIÓN DE AGUA DE MAR DE BAHÍA DE PALMA Y SUS INSTALACIONES ANEJAS"

ANEXO B.1.1.5.F SISTEMA "5S" (Referenciado en las páginas 54 a 69 de la oferta)

CONDICIÓN	TÍTULO	FECHA	COMANDO	MANUTENIMIENTO	ADMINISTRATIVO
A1	Agua Tratada	SALA BOMBAS	SA-C040	PROCESO	
A2	Agua Tratada	AREA POST TRATAMIENTO	SA-C050	PROCESO	
CA	Capas de	SALA BOMBAS	IT-0101	PROCESO	
CA	Capas de	AREA CAPTACION	IT-0102	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	SALA VIBRACIONES	CA-C010	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	WELL	CA-C020	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	ADMINISTRACION	CA-C030	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	LABORATORIO	CA-C040	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	VESTUARIO Y BAÑOS	CA-C050	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	CONTROL	CA-C060	PROCESO	
CA	Salidas Oficiales	IMPACTOS	CA-C070	PROCESO	

Figura 1. Zonas y áreas definidas en las 5S

Zona	Fecha	Señalar Inconvenientes	Situar Necesarias	Supervisar Ajuste	Señalar Anomalías	Seguir Manteniendo	Total
Almacén Mecánicos 2	ene-20	83	72	85	300	95	61
Módulo Oficinas	ene-20	69	89	90	63	52	73
Almacén Pinturas	ene-20	56	94	55	56	75	67
Vial 1 - Agua tratada	ene-20	88	92	90	303	90	92

ANTES DE 5S



DESPUES DE 5S



Figura 2. Diferencia tras la implantación de las 5S



Figura 3. Control y seguimiento de las 5S con sistema cruzado

SISTEMA DE DIGITALIZACION 3D INTEGRADO EN INFOR (GMAO) ACCESIBLE POR ORDENADOR, TABLET Y MOVIL



















Información que se alimenta desde INFOR y bases de datos, junto con manuales e información de todos los departamentos de la IDAM. Esta integración real en 3D aportará una mayor: Productividad, Seguridad, Rapidez de Reacción, Operatividad y Calidad de los procesos en la IDAM Bahía de Palma, tanto desde la sala de Control con PCs o desde cualquier dispositivo móvil dentro y/o fuera de la planta.

Pág. 27

3.2 Centro de formación Somorrostro,

finalista de los Premios CEX a la mejor práctica de integración de los ODS.



El Centro de Formación Somorrostro (CFS) comienza su actividad de enseñanza el 3 de febrero de 1947 con treinta alumnos y tres profesores, liderado por el sacerdote D. Marcelo Gangoiti. En aquel momento la situación de la Zona Minera de Bizkaia presentaba un alto índice de degradación económica. Esta realidad impulsa a D. Marcelo a crear la Escuela Profesional para que su alumnado pueda ingresar en las Escuelas de Aprendices de las empresas tractoras del desarrollo industrial y económico de Bizkaia en esa época. Nuestro Centro nació como una apuesta de mejora y transformación de su entorno y de la calidad de vida de las personas.

Somorrostro es un Centro Diocesano cuya titularidad es ostentada por la Diócesis de Bilbao. Se asienta en una superficie de 75.000 metros cuadrados, con ocho edificios. Nuestra actividad es la educación inclusiva y el acompañamiento de personas (unos 5.000 alumnos/as) en la Formación inicial (ESO, Bachillerato, Formación Profesional) y a lo largo de la vida. Prestamos especial atención a la diversidad de situaciones de las personas. Respondemos a las expectativas/necesidades del alumnado, familias, entorno social y empresarial, mediante una atención personalizada. Fomentamos la participación y la transformación hacia una Sociedad justa, sostenible e igualitaria. Destacamos las numerosas colaboraciones con empresas e instituciones que nos ayudan a continuar mejorando nuestro servicio al alumnado y a la sociedad. Además de nuestro compromiso con la calidad desde los años 90 hasta la actual Gestión Avanzada.

Título de la buena práctica:

Balance Social: Integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la estrategia de Somorrostro y visualizar nuestra contribución desde lo local a lo global

Descripción corta de la buena práctica:

Nuestro actual Balance Social es fruto de un proceso continuo de compromiso social del Centro desde sus inicios hasta nuestros días, con el objetivo de generar conciencia social en el alumnado, las familias, las personas de la organización y otros grupos de interés.

Dicho proceso comenzó recogiendo todo el trabajo que se realizaba anualmente en el ámbito social y medioambiental en el "Informe de Responsabilidad Social", que se publicaba en nuestra página web.

La celebración de la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, el 25 de septiembre de 2015, supuso para nosotros/as el inicio del estudio sobre la alineación de los Objetivos de la Agenda 20-30 con nuestra propia estrategia.

En el curso siguiente 16-17 realizamos un estudio del Valor Social de nuestro Centro en colaboración con la Universidad de Deusto. Este proceso de monetización consiste en poner un valor al retorno que el Centro Somorrostro hace a la sociedad de los fondos públicos que recibe de la Administración.

Nuestro objetivo no era quedarnos con un cálculo monetario y empezamos a trabajar para generar una trazabilidad entre nuestra Misión, Visión y Valores, nuestros grupos de interés, nuestros proyectos sociales y su impacto en los 17 ODS. Así cerramos el círculo Estrategia-Gestión-Resultados y así nació nuestro Balance Social.

Desarrollo de la buena práctica:

Hemos explicado más arriba que el Centro Formación Somorrostro (CFS) nació como una apuesta clara de mejora de las personas y transformación de su entorno. A lo largo de su historia de ya casi 75 años, ha ido generando una conciencia social entre su alumnado, familias y otros grupos de interés, a través del fomento de un liderazgo ciudadano participativo.

A lo largo de los cursos, y siempre teniendo en cuenta nuestros valores fundacionales, se han realizado actividades de compromiso y transformación social y se ha trabajado con nuestros alumnos y alumnas en este sentido, creando un perfil de persona que perdura actualmente.

Todo el trabajo desarrollado en este campo se ha ido recogiendo en una memoria anual de responsabilidad social empresarial. Esta memoria se publicaba en nuestra página web corporativa, con el objetivo de fomentar el conocimiento y la transparencia, así como la difusión entre nuestros grupos de interés.

A raíz de la citada Cumbre de Naciones Unidas, en la que líderes mundiales buscaban el cambio de paradigma hacia un modelo de desarrollo sostenible y un compromiso universal para la erradicación de la pobreza, el CFS inicia el trabajo de analizar la posibilidad de incorporar la Agenda de Desarrollo Sostenible en su estrategia de Centro.

Para realizar este análisis nuestro primer paso fue crear una tabla de doble entrada que denominamos "Correspondencia entre las acciones realizadas en nuestro entorno social y los 17 ODS". Dividimos nuestras acciones de compromiso social en 5 áreas: Pastoral, Relaciones Externas, Medioambiente, Sistemas de Gestión y Académica. Cada área tuvo que establecer sus acciones y marcar en qué Objetivo/s de Desarrollo Sostenible tenían impacto dichas acciones. Descubrimos que en todas las columnas de los ODS se observaban impactos procedentes de las acciones de compromiso social del Centro. En algunos casos con mayor incidencia que en otros (anexo 1).

		CORRESPONDENCIA ACCIONES ENTORNO SOCIAL CON ODS																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
AREAS	Objetivos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Acciones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
PASTORAL	Comunicación	X	X		X	X			X								X	X
	Formación	X		X		X					X	X					X	X
	Relación	X			X		X					X	X				X	X
	Relación Externa	X			X		X					X	X				X	X
	Cooperación Internacional	X	X			X						X	X				X	X
	Investigación	X	X		X	X						X	X				X	X
	Red de Asociaciones	X	X		X	X						X	X				X	X
	Asociaciones de Alumnos	X	X		X	X						X	X				X	X
	Compañía Social	X	X									X	X	X			X	X
	Cooperación Internacional	X	X								X	X	X	X			X	X
	Compañía Social	X	X								X	X	X	X			X	X
	Cooperación Internacional	X	X								X	X	X	X			X	X
RELACIONES EXTERNAS	Relación Externa	X	X		X	X			X	X	X	X	X				X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	Relación Externa	X			X	X											X	X
	MEDIOAMBIENTE	Medioambiente		X	X					X								
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
Medioambiente			X	X					X									
SISTEMAS DE GESTIÓN	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
	Sistemas de Gestión				X	X								X	X	X	X	X
ACADÉMICA	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									
	Académica			X					X									

Ilusionados/as con este descubrimiento, decidimos avanzar en el análisis porque los resultados obtenidos hasta ese momento supusieron para nuestro Centro un impulso para seguir mejorando y trabajando en nuestro entorno socio-ambiental.

El siguiente paso fue, teniendo en cuenta los 17 ODS, las 5 Esferas de la Agenda 2030 (Personas, Planeta, Prosperidad, Paz, Partenariado) y las Metas de Naciones Unidas, establecer las Metas de Somorrostro a partir de las líneas del Plan Estratégico.

Así, creamos un nuevo documento en el que relacionamos la Estrategia con las acciones de compromiso social y establecimos un objetivo para cada una de las acciones y al que denominamos “Compromiso con la sociedad de CFS” (anexo 2).

Durante el curso 16-17 se trabajó con este documento, llevando a cabo las acciones y consiguiendo los objetivos.

Pero a la vez seguíamos trabajando en el formato de dicha tabla, ya que la cantidad de acciones de compromiso social que se llevan a cabo cada curso en nuestro Centro, hacían que ese tipo de formato resultase muy poco operativo.

A principios del año 2017, y a iniciativa de nuestra Entidad Titular, los centros educativos de la diócesis de Bilbao, en colaboración con la Deusto Business School nos embarcamos en un proceso de monetización del Valor Social de nuestro Centro. El objetivo era cuantificar el retorno que Somorrostro revierte a la Sociedad de los fondos públicos que recibe, fundamentalmente del Gobierno Vasco y de otras administraciones públicas.

Este trabajo lo desarrollamos durante todo el año 2017, identificando los diferentes grupos de interés y las variables valor. Y para nuestra satisfacción el resultado que obtuvimos fue que Somorrostro retorna cinco euros por cada euro que recibe de la Administración.

En la imagen del anexo 3 se puede apreciar el proceso y el resultado de esta investigación.



No conformes con este resultado tan positivo, quisimos dar un paso más en el análisis de nuestro impacto social y medioambiental, trascendiendo de lo meramente económico.

Nuestro objetivo era ir más allá de la alineación “natural” con el objetivo número 4 de “Educación de calidad”, ya que entendíamos que nuestro aporte a este ODS está directamente relacionado con nuestra actividad. Para ello realizamos un análisis de cómo nuestras líneas de trabajo impactan en el resto de los ODS y su coherencia con nuestras señas de identidad (Misión, Visión y Valores).

Con este trabajo realizado entramos en contacto con el Centro de Ética Aplicada de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto que nos orientó para buscar una conexión entre nuestra Misión, Visión y Valores (MMV), líneas de trabajo, grupos de interés afectados y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El primer paso de nuestra nueva aventura consistió en revisar nuestra definición de Misión y Visión y actualizar nuestros Valores.

En segundo lugar establecimos qué valores se trabajaban con cada uno de nuestros grupos de interés, dando coherencia a nuestra estrategia. En paralelo, construimos una matriz en la que se relacionaban todas las actividades que habíamos desarrollado durante el curso escolar 2017-2018 con los 17 ODS. De esta manera quedaban integrados en nuestra gestión.

En un tercer momento relacionamos los grupos de interés con los proyectos y su impacto en los ODS.

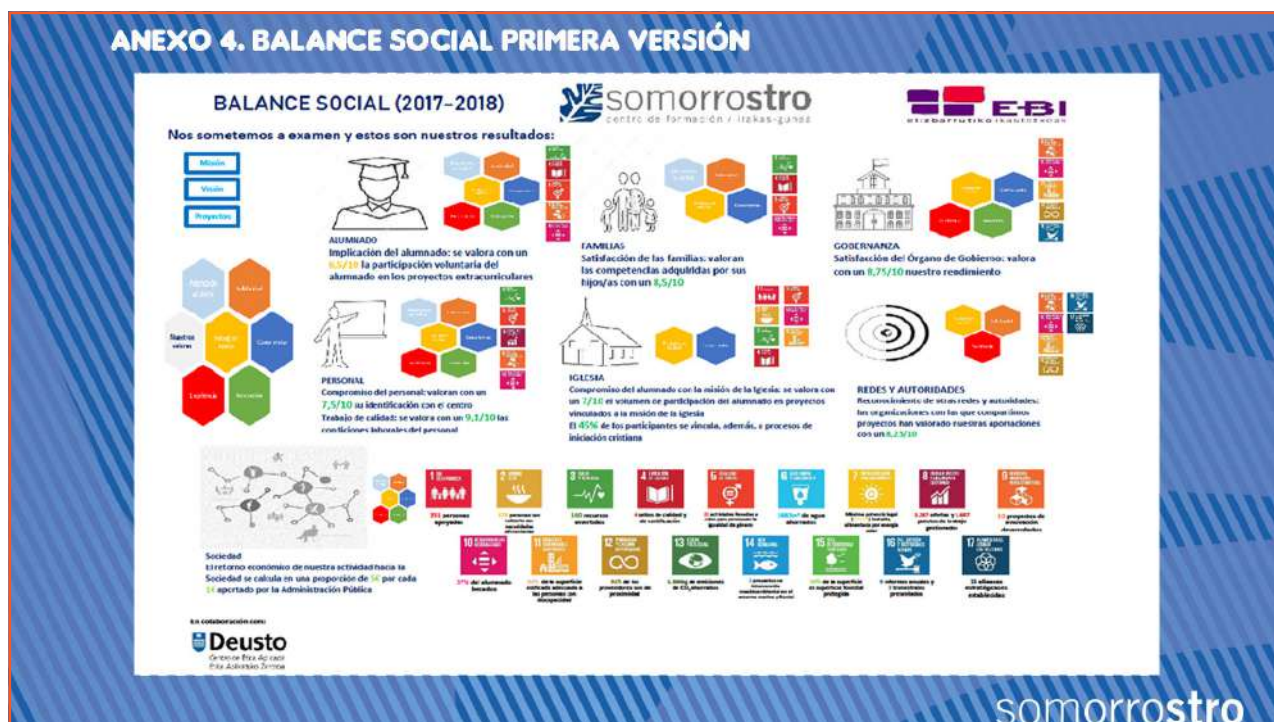
De esta forma habíamos cerrado el círculo MMV, grupos de interés, proyectos y ODS (Estrategia-Gestión-Resultados).

Llegados a este punto, era importante establecer objetivos para cada uno de los diferentes grupos de interés (Alumnado, Familias, Gobernanza, Personal, Iglesia, Redes y Autoridades y Sociedad), para lo cual dentro de nuestra batería de indicadores del cuadro de mando escogimos aquellos que considerábamos que eran más significativos y que nos podrían servir de apoyo a nuestra mejora.

Asimismo y en función de la matriz de actividades establecimos indicadores de seguimiento para cada uno de los 17 ODS.

A partir de este momento era muy importante visualizar el trabajo realizado, de una manera esquemática, accesible y atractiva, dando lugar a nuestro Balance Social.

La primera versión de este Balance Social consistió en plasmar sobre un papel todo esto con lo que estábamos trabajando (anexo 4).



Posteriormente debido a su importante impacto y para la presentación del Balance a la Sociedad le hemos dado un formato web (anexos 5), que hace que la herramienta sea mucho más dinámica y visual. Hemos jugado con los colores, para conectar los valores con los grupos de interés en los que inciden, lo que lo hace más intuitivo.

La inclusión del Balance Social en la página web contribuye a la difusión, comunicación y reporte a la sociedad de las acciones realizadas y los objetivos conseguidos.

Adjuntamos un link a nuestra página web donde se puede visualizar la aplicación del Balance Social (anexo 6), y un vídeo explicativo para la correcta navegación y comprensión (anexo 7).

Esta herramienta ha supuesto una manera de integrar los objetivos de desarrollo sostenible en la toma de decisiones de la propia organización facilitando la priorización, tanto de los proyectos internos como de las colaboraciones que nos proponen otras organizaciones. Para llevar a cabo el discernimiento sobre las nuevas iniciativas que se van a llevar en el Centro, se establece una triple validación: bien porque incide en nuestras señas de identidad, bien por el impacto en alguno de los grupos de interés o bien por el alineamiento con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A día de hoy tenemos realizados dos Balances Sociales correspondientes a los cursos 2017-2018 y 2018-2019. Y estamos trabajando en el Balance de 2019-2020.

Fruto de este trabajo, por nuestro recorrido como agente de transformación social y nuestra apuesta por la Educación para la Participación, hemos sido reconocidos por Unesco Etxea como Centro Faro para la Transformación Social. Hemos participado en diferentes presentaciones a organizaciones y Pymes para el fomento de la integración de los ODS en las empresas de nuestro entorno, así como en jornadas de divulgación de la Agenda para el Desarrollo Sostenible.

Esta nueva manera de concebir nuestro trabajo de transformación social ha llegado hasta el alumnado, que ha asumido su contribución a la Agenda 20-30 y plasma los ODS en sus canales de sensibilización (carteles, convocatorias, etc.) en los que su proyecto incide. En el anexo 8 mostramos un ejemplo de anuncio de la inauguración del puesto de Comercio Justo.

Este proceso de integración de los ODS en nuestra Estrategia es la contribución del Centro Formación Somorrostro a hacer realidad el mundo en el que soñamos: justo, sostenible y participado.

ANEXO 8. CARTEL ALUMNADO

**20 URTE BIDEZKO
MERKATARITZA BULTZATZEN**

**ASTEARTEAN
Errotalden
(10:50-11:20h)
ASTEAZKENEAN
kafetegian
(10:45-11:05)**

COMERCIO JUSTO

@CFSomorrostro

somorrostro

Evaluación del proceso y principales aprendizajes**Debilidades:**

- Los primeros formatos de recogida de información resultaron difícilmente manejables debido a la gran cantidad de actividades, acciones y datos que había que incluir.
- La cantidad de indicadores que se recogen cada curso implica un esfuerzo importante en materia de tiempo invertido.
- Ausencia de indicadores cuantitativos del trabajo realizado hasta la fecha del inicio del Balance Social.

Amenazas:

- Ausencia de apoyos económicos externos para llevar a cabo ese tipo de análisis y reflexiones de carácter más estratégico y social.

Fortalezas:

- Alineación natural entre la Misión con la que nació el Centro (1947) y el carácter transformador de la Agenda 20-30.
- Recorrido histórico abundante y diverso de implicación en estrategias que superan el ámbito local (territoriales, autonómicas, nacionales e internacionales).
- Gran sensibilidad social del equipo humano del Centro, lo que ha facilitado la difusión e implicación de las personas en el Balance Social.
- Como consecuencia de un mayor seguimiento y más sistemático de los indicadores del Balance Social, su resultado ha mejorado considerablemente en los dos cursos completados hasta ahora (17-18 y 18-19).

Oportunidades:

- Nuestra pertenencia a la Red de Escuelas Transformadoras y a la Red de Educadores/as para la Solidaridad (Edukalboan), nos conectó con los ODS desde su origen.
- Nuestra alianza con Unesco Etxea nos han permitido profundizar en el conocimiento y la incorporación de los ODS en la estrategia y en el día a día del Centro.
- El trabajo conjunto con las personas de la Cátedra de Ética Aplicada de la Universidad de Deusto ha contribuido a que la imagen (tanto en su formato web como su formato póster) de nuestro Balance Social sea accesible, didáctica, ágil, visual y estéticamente atractiva.
- La difusión en los medios de comunicación de los ODS gracias al esfuerzo de la Administración y las entidades sociales, ha generado un efecto sinérgico en nuestro alumnado que ha contribuido a reforzar su conocimiento e implicación con la Agenda 20-30.

Aprendizajes:

- El alumnado se implica con mucha motivación en campañas y movimientos de carácter global, sintiéndose parte de un movimiento más amplio.
- Esta herramienta nos ayuda a priorizar proyectos propuestos al Centro por parte de entidades externas, en función de su impacto en los ODS y por tanto en la estrategia del Centro.
- Nueva manera de seleccionar los indicadores, dando prioridad a los que nos permiten hacer seguimiento al Balance Social.
- Estudio de las diferentes alternativas que se abren al finalizar el primer ciclo del Balance Social (al finalizar el actual Plan Estratégico), por ejemplo la de centrar nuestras acciones en determinados ODS.

Ponemos algunos enlaces a información relevantes al no poder adjuntarlos como imagen:

Anexo 1: http://www.somorrostro.com/pdf/web_somo/ANEXO_1_Correspondencia_acciones_entorno_social_y_ODS.xlsx

Anexo 2: http://www.somorrostro.com/pdf/web_somo/ANEXO_2_Compromiso_con_la_sociedad_de_CFS.xls

Enlace al Balance Social de Somorrostro en nuestra página web: <https://oficina.irekisoft.net/pages/uniko/somorrostro/landing-page/2020/>

Enlace al vídeo explicativo del funcionamiento del Balance Social de Somorrostro: <https://youtu.be/S7v9Fdsk2fM>

3.3 Grupo Sorolla Educación,

finalista de los Premios CEX a la mejor práctica de integración de los ODS.



Grupo Sorolla Educación (GSE) es una Cooperativa Valenciana de trabajo asociado dedicada a la enseñanza, desde su fundación en 1980. Actualmente es titular de siete centros escolares y un centro de gestión, con cerca de 4.000 estudiantes y 400 trabajadores: La Devesa School Carlet, La Devesa School Elche, Julio Verne School en El Vedat de Torrent, Colegio Plurilingüe Martí Sorolla, colegio plurilingüe Martí Sorolla II, Colegio Academia Jardín y CAJ Centro de Enseñanzas Técnicas Aplicadas, estando estos cuatro últimos ubicados en Valencia. Nuestra actividad se desarrolla tanto en los ámbitos reglados por la Administración como en los no reglados. Forma parte de GSE la cooperativa Global Learning, que ofrece sus servicios de formación y consultoría en innovación empresarial y pedagógica a otras entidades tanto de dentro como de fuera del sector.

El órgano de Gobierno, Representación y Gestión de esta entidad es el Consejo Rector (CR). Elegido cada 4 años en Asamblea General formada por todas las personas socias, de entre las mismas. El CR designa a la Dirección General de la Cooperativa, responsable de seleccionar a su Consejo de Dirección (CD). Representará a la Cooperativa en todos los asuntos relativos al giro o tráfico de ésta.

Nuestra identidad viene definida por nuestro propósito "Formando personas para volar alto" el cual es sustentado por nuestra Misión, Visión y Valores. Este año 2020 es la celebración del 40 aniversario de GSE.

Título de la buena práctica:

Integración de los ODS en la estrategia de GSE. Pasar del compromiso a los hechos para liderar el cambio.

Descripción corta de la buena práctica:

GSE lleva trabajando 3 años orientados hacia los ODS reflejándolo en sus memorias RSE, cuyo hilo conductor está basado en los mismos. En ellas se recogen los compromisos y contribuciones a los ODS realizados desde todos los ámbitos del grupo: realización del servicio y gestión empresarial.

Coincidiendo con la elaboración del nuevo Plan Estratégico (PE) 2020-2024, GSE se ha decidido a dar un paso más allá. Pasar del compromiso a los hechos y tomar medidas que tengan un impacto real, con unos objetivos cuantificables y medibles, para ser una empresa con una contribución real al desarrollo sostenible.

Con este objetivo, GSE ha realizado su diagnóstico para ser una empresa líder en ODS, basado en las recomendaciones incluidas en la publicación Blueprint, Guía para el Liderazgo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Las recomendaciones analizadas y llevadas a cabo son las siguientes:

1. Formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
2. Contar con el Liderazgo de la alta dirección.
3. Integrar los ODS en la estrategia de la organización.
4. Fijar objetivos cuantificables alineados con la Agenda 2030.
5. Comunicar y reportar.
6. Crear alianzas estratégicas con otros agentes.

Así, hemos establecido una sistemática definida, ya que la mayoría de las recomendaciones se venían realizando, obteniendo como resultado la foto real del liderazgo en ODS de GSE.

Desarrollo de la buena práctica:

El proyecto surge de la necesidad de focalizar las actuaciones e iniciativas sostenibles que se venían realizando en los últimos periodos estratégicos de GSE. Conocer la contribución con impacto real en los ODS e integrar dicha contribución, efectivamente en la estrategia del Grupo, fijando objetivos reales, cuantificables y medibles. El proyecto ha estado liderado por el CD que encarga al Departamento de Calidad y RSE la recopilación de la información necesaria de los distintos ámbitos de la organización para llevar a cabo la sistemática establecida.

Con el objetivo de analizar el liderazgo en ODS de GSE nos hemos basado en la metodología establecida en la Guía para el Liderazgo de los Objetivos

de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en las recomendaciones enumeradas en el apartado anterior.



Con la experiencia que nos dan nuestros Sistemas de Gestión EFQM+500 e ISO 9001, conocemos la importancia de analizar, procedimentar, medir y evaluar los aspectos clave para nuestra organización.

Para cada una de las recomendaciones se ha procedido a:

- Análisis del punto de partida.
- En caso necesario, establecer un procedimiento.
- Medición de indicadores.
- Evaluación de resultados.

1. Formar Parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Esta recomendación estaba pendiente. GSE quiere adherirse como "signatory" a este movimiento global de organizaciones líderes, de responsabilidad social, sostenibilidad empresarial y compromiso con la Agenda 2030.

Análisis: Compartimos el objetivo del Pacto Mundial de Naciones Unidas de una gestión ética basada en los Diez Principios y además queremos contribuir a la consecución de los ODS.

Cumplimos con los requisitos de adhesión: organización empresarial con más de 9 empleados cuya actividad no esté relacionada con la producción de tabaco, armas, minas terrestres antipersona o bombas de racimo.

Aceptamos el compromiso de ir implantando la responsabilidad social en base a los principios de la iniciativa y a comunicar anualmente a todos los grupos de interés, esos avances a través de un Informe de Progreso o Memoria de Sostenibilidad, que ya se venía realizando.

Procedimiento: El pasado mes de marzo se iniciaron los trámites correspondientes en la plataforma de la Red Española de Pacto Mundial para formalizar la adhesión de GSE. La Dirección General cumplimentó y firmó la carta de adhesión que se aportó a fecha 4 de abril.

Medición/indicadores: Publicación de la Memoria RS en la plataforma del Pacto Mundial.

Resultados: Se evaluará finalizado el ejercicio.

2. Contar con el liderazgo de la alta dirección.

Análisis: El proyecto surge desde el CD y el CR, aprovechando la elaboración del nuevo PE (2020-2024) de GSE. Con este proyecto la alta dirección asume su liderazgo para influir en la integración de los ODS en la organización de forma transversal, extendiéndolo entre todas las personas en la cadena de valor y, ayudando a generar impactos sociales y ambientales positivos para la sociedad y el planeta, considerando al mismo tiempo las necesidades y objetivos de la empresa. Con este proyecto, la Dirección de GSE establece los ODS como estrategia transversal de la

organización. Se quiere actuar en concordancia con las metas de la Agenda 2030; dirigiendo la planificación estratégica y la innovación a soluciones sostenibles, comercializando productos y servicios que incluyan criterios de sostenibilidad, estableciendo objetivos a medio y largo plazo alineados con los ODS e impulsando la igualdad de género a todos los niveles. Desde la alta Dirección se considera que esta política dotará a GSE de una mayor competitividad y una oportunidad de negocio que le va a permitir liderar el sector.

Procedimiento: N/A

Medición/indicadores:

- En la Visión y Misión de la organización está incluida la sostenibilidad.
- Se menciona en la Memoria RS la incorporación de los ODS en la estrategia empresarial.
- En la Memoria RS, las cartas de la alta Dirección detallan el compromiso de la empresa con los ODS.

Resultados: se ha comprobado el cumplimiento de los indicadores.

3. Integrar los ODS en la estrategia de la organización.

Análisis: Desde el último PE, los ODS forman parte de la cultura corporativa y las personas de la organización son conocedoras de los mismos y están

comprometidas con ellos. En la Memoria RS, se recogen las numerosas acciones que se realizan relacionadas con los ODS. Desde los proyectos anuales de los colegios que están basados en uno o varios ODS, vertebradores de todas las acciones que se desarrollan posteriormente durante el curso. Las acciones de formación y sensibilización sobre la sostenibilidad, la igualdad y el respeto al medio ambiente. Las acciones sociales destinadas a la comunidad y a la disminución de las desigualdades, incluidos los proyectos de cooperación internacional. Para conseguir que esta contribución a los ODS forme parte de los objetivos financieros, estratégicos y operativos de la empresa, se ha realizado un procedimiento en tres pasos.

Procedimiento:

Paso 1: Identificación de los ODS prioritarios en GSE.

En el último PE 2016-2020 se ha analizado la contribución social de nuestra empresa obteniendo la Matriz de Materialidad de la cooperativa en base a los estándares GRI.

Una vez obtenidos los aspectos materiales, se ha creado una tabla de relevancia cruzada para la empresa y los diferentes grupos de interés de GSE. A continuación, se ha realizado la correlación entre los aspectos GRI materiales y los ODS dando como resultado la priorización de los ODS en GSE.



Paso 2: Análisis de Contribución e Impacto de nuestras acciones en cada ODS.

Hemos analizado cada una de las metas de cada ODS, 169 en total, a partir de los reportes trimes-

trales de las acciones relacionadas con los ODS llevadas a cabo en los colegios y, las derivadas de la gestión, todas ellas recogidas en la Memoria de Responsabilidad Social. Hemos desmembrado cada ODS en sus metas e identificado una a una las

acciones que se realizan en GSE que se corresponden con dichas metas, para obtener la contribución a cada ODS. Además, se ha realizado un análisis del

impacto desde los puntos de vista social, ambiental y económico, de cada una de las acciones llevadas a cabo en cada ODS.



Paso 3: Análisis de la Integración de los ODS en las líneas de acción empresarial de GSE.

pios del Pacto Mundial y asigna un módulo inicial y los módulos recomendados. El modulo inicial analiza el desempeño empresarial respecto a los cuatro bloques principales que engloban los diez principios del Pacto Mundial: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Los módulos recomendados corresponden

Para conocer la integración de los ODS en el desempeño empresarial de GSE se ha utilizado la herramienta SDG Action Manager. Esta plataforma combina la integración de los ODS con los Principios del Pacto Mundial y asigna un módulo inicial y los módulos recomendados.



a los ODS en los que la GSE tiene mayor oportunidad de contribuir, según el análisis de mercado de la World Benchmarking Alliance. Se analiza la manera en que el modelo de negocios, las operaciones internas, la cadena de suministro y las acciones colectivas de GSE contribuyen al cumplimiento de cada ODS. Además, determina el nivel de riesgo de incumplimiento de cada ODS. GSE ha contestado al módulo inicial, a los módulos recomendados y también a los identificados como prioritarios en el Paso 1.

Medición/indicadores:

- Análisis de Materialidad.
- Tabla de relevancia.
- Análisis de contribución a las metas de cada ODS.
- Estudio de impacto económico, social y ambiental de las acciones.

- Cumplimentación de los módulos del SDG Action Manager.

Resultados: GSE ha trabajado 59 de 169 metas y su contribución a los ODS es de un 35%. Las metas trabajadas tienen un impacto social de un 83%, económico de un 28% y social de un 34%.

Los ODS prioritarios para GSE son y en el siguiente orden de importancia: 1, 5, 4, 10, 3, 12 y 16.

El desempeño empresarial de GSE contribuye en un 74% a la consecución de los ODS. Analizadas las líneas de acción de GSE para cada ODS recomendado y significativo, obtenemos todos los niveles de riesgo de incumplimiento bajos. La priorización del desempeño sobre los ODS es la siguiente: 4, 12, 16, 5, 8, 3, 1 y 10.



4. Fijar objetivos cuantificables alineados con la Agenda 2030

Análisis: La Red Española del Pacto Mundial en su publicación “Comunicando el Progreso 2019” identifica las metas correspondientes a 9 ODS, que de manera directa están alineadas con las empresas, y en cuya consecución estas tienen un papel fundamental. Seis de estas metas, se corresponden con seis ODS que son significativos para GSE. Analizadas estas metas se han integrado en el nuevo PE 2020-2024 de GSE estableciendo acciones o proyectos cuantificables, con el propósito de que los resultados demuestren la contribución a los ODS.

Procedimiento: El PE se ha desarrollado en cinco ejes principales: 1 **personas**, 2 **modelo de gestión**, 3 **diferenciación** y 4 **prestigio y reputación de marca**, 5 **cliente**. Cada meta se ha analizado e identificado con uno o varios ejes estableciéndose una acción o proyecto que durante su desarrollo irá contribuyendo al ODS correspondiente y a otros simultáneamente. El área responsable de cada proyecto ha desarrollado el calendario para el desarrollo del mismo, estableciéndose como periodo máximo la finalización del PE y establecido los indicadores de consecución correspondientes para cada etapa de implantación.

Resultados: Las metas que se ha decidido integrar en la estrategia GSE y las acciones/proyectos establecidos para abordarlas son los siguientes.

META 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Eje PE: 1 Personas.
Acción/proyecto GSE: III Plan de Igualdad.
Periodo ejecución: 2020/2021.

META 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Eje PE: 1 Personas, 2 Modelo de Gestión, 5 Cliente.
Acción/proyecto GSE: Adhesión proveedores al Código Conducta GSE.
Periodo ejecución: 2020/2024.

META 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Eje PE: 1 Personas y 4 Prestigio y reputación de marca.
Acción/proyecto GSE: Contratación de colectivos vulnerables.
Periodo ejecución: 2020/2024.

META 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

Eje PE: 1 Personas y 4 Prestigio y reputación de marca.
Acción/proyecto GSE: Proyecto Empresa Saludable.
Periodo ejecución: 2020/2024.

META 12.5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Eje PE: 2, modelo de gestión, 3 Diferenciación y 4 Prestigio y reputación de marca.
Acción/proyecto GSE: Plan Integral de Residuos GSE Sostenible.
Periodo ejecución: 2020/2021.

META 16.5: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Eje PE: 4 Prestigio y reputación de marca y 5 Cliente.
Acción/proyecto GSE: Difusión y formación continua en la Función de Cumplimiento.
Periodo ejecución: 2020/2021.

Además, GSE ha incorporado otras metas que aunque no coinciden con los ODS significativos tienen una relación muy directa con la acción social y medioambiental, ya integradas y consolidadas en la estrategia GSE en las que se quiere continuar aportando.

Objetivos Estratégicos

GRUPO Sorolla EDUCACIÓN

<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>META 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 1 Acción/Proyecto: III Plan de Igualdad Ejecución: 2020/2021 	<p>3 SALUD BIENESTAR</p> <p>META 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 1 y 4 Acción/Proyecto: Empresa Saludable Ejecución: 2020/2024
<p>8 TRABAJO DECENTE ECONOMÍA</p> <p>META 8.2: Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 1, 2 y 5 Acción/Proyecto: Nuevos Productos en formación no reglada y continua Ejecución: 2020/2021 	<p>12 PRODUCCIÓN RESPONSABLE</p> <p>META 12.5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 2, 3 y 4 Acción/Proyecto: Plan Integral de Residuos Ejecución: 2020/2021
<p>8 TRABAJO DECENTE ECONOMÍA</p> <p>META 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 1 y 3 Acción/Proyecto: Compensación Personas Ejecución: 2020/2021 	<p>16 PAZ JUSTICIA FUERZA DE LEY</p> <p>META 16.5: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 4 y 5 Acción/Proyecto: Integración Función de Cumplimiento en ISO 9001. Auditorias Ejecución: 2020/2021
<p>8 TRABAJO DECENTE ECONOMÍA</p> <p>META 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 1, 2 y 5 Acción/Proyecto: Adhesión proveedores al Código de Conducta GSE Ejecución: 2020/2024 	<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNALES</p> <p>META 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 1 y 4 Acción/Proyecto: Contratación colectivos vulnerables Ejecución: 2020/2024
<p>17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</p> <p>META 17.17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 2 Acción/Proyecto: Renovación acuerdo con Fundación Vicente Ferrer Ejecución: 2020/2024 	<p>2 HAMBRE CERO</p> <p>Meta 2.1 Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eje Estratégico: 2 y 5 Acción/Proyecto: Ampliación Becas Comedor Ejecución: 2020/2021

5. Comunicar y reportar

Análisis: Anualmente GSE elabora y publica su Memoria RSE a través de los diferentes canales de comunicación como voluntad de transparencia y puesta en valor de su contribución a la integración y consecución de los ODS y objetivos de la Agenda 2030. GSE lleva publicando Memorias RSE desde el año 2008 y, desde el 2017, los ODS son eje vertebral de las mismas.

GSE dispone de un portal propio de RSE (www.rse.gruposorolla.es) donde se pueden consultar las diferentes memorias realizadas hasta la fecha. En este portal se encuentra también la sección de noticias "Hoy en acción", donde se informa periódicamente a todos los grupos de interés de GSE sobre acciones y eventos concretos que van aconteciendo en el día a día, enmarcados en los 17 ODS. Por último, una encuesta sobre responsabilidad social para recoger las opiniones de nuestros grupos de interés al respecto de nuestra labor y nos ayuden a mejorar.

Procedimiento: El equipo RSE, coordinado por el departamento de Calidad y RSE y formado por representantes de las distintas áreas y departamentos realiza, según la planificación establecida, los trabajos de recopilación y elaboración de la memoria anual.

Una vez revisada y aprobada por el CD y el CR, es sometida a verificación por parte de empresa externa.

Obtenida la verificación, es presentada en asamblea a todas las personas socias y posteriormente comunicada a todos los grupos de interés a través de los distintos canales de comunicación.

Indicadores:

- ▣ Publicación anual de la Memoria RSE.
- ▣ Verificación de la Memoria RSE.
- ▣ Publicaciones Hoy en Acción.
- ▣ Análisis de encuesta "Ayúdanos a mejorar".

Resultados: La memoria de sostenibilidad constituye la herramienta más importante para dar a conocer todos los pasos realizados por GSE en la consecución de los ODS. A través de ésta los diferentes grupos de interés están informados sobre los principales avances en temas que abarcan los objetivos de la Agenda 2030.

GSE da un paso más verificando, por entidad externa, la última memoria publicada en 2018-19 titulada SUMANDO, conforme a los estándares GRI, alineando nuestros asuntos materiales con los ODS relacionados.

Actualmente ya se han iniciado las acciones del Equipos RSE, para la elaboración de la próxima memoria 2019-20, basada en los estándares GRI y alineada con los ODS, en la que, como novedad se incluirán los compromisos adquiridos como resultado de este proyecto y descritos en el apartado 4.



6. Crear Alianzas

Análisis: Desde GSE creemos firmemente que las empresas líderes deben apostar por trazar alianzas estratégicas con otros actores que den solución a los retos de la Agenda 2030.

La política general de alianzas de GSE tiene por objeto estar presente en todos sus campos de actividad (empresarial, educativa, económica y cooperativa). Es por ello que considera de carácter estratégico pertenecer a asociaciones/organizaciones de tipo:

- Cadena de valor: las empresas de la cadena de valor combinan habilidades complementarias, tecnologías y recursos y aportan nuevas soluciones a los mercados.
- Sectoriales: que unen a diferentes líderes del sector en un esfuerzo de elevar los estándares y prácticas en todo el sector y superar los retos compartidos.
- Múltiples partes interesadas, donde los gobiernos, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil unen sus fuerzas para hacer frente a desafíos complejos.

Procedimiento: El CD realiza un informe anual de pertenencia a las mismas y actividades colaborativas principales. Para obtener información de retorno de nuestros aliados, en el ejercicio 18/19 se ha medido la satisfacción de nuestros aliados más representativos con nuestra cooperación, mediante la realización de una encuesta.

Indicadores:

- Informe Revisión Aliados.
- Satisfacción de aliados.


Resultados: Las alianzas establecidas en GSE se recogen y publican anualmente en la memoria RSE.

Actualmente GSE pertenece a 18 asociaciones de los ámbitos empresarial, educativo, económico y cooperativo. En 9 de ellas, formando parte de sus órganos de gobierno y, en los 9 restantes, realizando diferentes actividades colaborativas.

En la encuesta realizada a los aliados en el periodo 18/19, se ha obtenido el 100% de satisfacción.

Alianzas GSE

ASOCIACIONES	ÓRGANO DE GOBIERNO	ALIANZAS	ACTIVIDADES PRINCIPALES
ACADE	Pertenece a la dirección en Valencia y a varios grupos de trabajo a nivel español.	CASA CARIDAD	Se realizan aportaciones de fondos notables formando parte así de la red de empresas con valor sello de oro. También se realizan actos benéficos e integra estudiantes en sus centros de trabajo.
AKOE	Forma parte del consejo rector, de varias comisiones y de la Escola de Mestres.	ESIC	Colaborar en proyectos actuales y otros futuros. Proporcionar alumnado y ayudar en su publicidad.
ASCES	Vocal.	FECEVAL X	Forma parte de la Dirección y Representa a ésta en el Consejo Escolar Municipal.
CAIXA POPULAR	Forma parte del consejo rector.	FEVECTA X	Forma parte del consejo rector.
CLUB PRIMERAS MARCAS	Realizar benchmarking sobre posicionamiento de marca.	FORUM X	Forma parte de la Dirección, ocupando la Presidencia y participando en grupos de trabajo.
CONSUM	Forma parte del consejo rector, ocupando la vicepresidencia y una vocalía.	MICROSOFT	Realizar proyectos innovadores en educación y en NNTT.
FECEVAL	Forma parte de la Dirección y Representa a ésta en el Consejo Escolar Municipal.	LUCEV	Forma parte del consejo rector.
FEVECTA	Forma parte del consejo rector.	UNIVERSIDAD EUROPEA	Ampliar la actividad de formación continua de GSE.
FORUM	Forma parte de la Dirección, ocupando la Presidencia y participando en grupos de trabajo.	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL	Ampliar la actividad de formación continua de GSE.



3.4 Red de Parques Tecnológicos de Euskadi,

finalista de los Premios CEX a la mejor práctica de integración de los ODS.



La Red de Parques Tecnológicos de Euskadi (RPTE), conformada por tres sociedades públicas, ofrece espacios de calidad en entornos sostenibles y estratégicos con altas prestaciones tecnológicas e infraestructuras de vanguardia. Miembros de las asociaciones APTE e IASP.

Productos:

1. Espacios de calidad en régimen de alquiler y/o venta en edificios sostenibles.
2. Parcela urbanizada en un entorno natural de calidad.

Servicios:

- Gestión integral y mantenimiento de espacios e infraestructuras.
- Cooperación y servicios a empresas y profesionales.

La RPTE tiene un papel clave en el desarrollo del tejido empresarial innovador, conformando una red donde empresas, actores y fuentes de conocimiento interactúan en un entorno único. Según datos de 2018, el 38% de la inversión empresarial de I+D en Euskadi, más de 544 millones anuales, procede de las empresas de la RPTE, que suponen el 0,9% del total de empresas vascas.

El mercado de la RPTE está formado por empresas innovadoras de base tecnológica, principalmente PYMEs que se trasladan desde el exterior o abren delegaciones en los Parques, startups que nacen en las incubadoras de empresas, BICs o Elkartegis de Euskadi y se consolidan en los Parques, y por empresas ya instaladas que amplían sus proyectos empresariales.

Datos de las empresas instaladas en la RPTE 2019:

- 572 empresas (+5% respecto a 2018), incluyendo Centros Tecnológicos, Unidades de Investigación de las Universidades y Centros de Investigación de alto componente tecnológico.
- Facturación: 5.800 millones de €/año.
- Empleo: 19.676 personas (49% son tituladas superiores, 7% doctores/as y un 31% dedicado a tareas de I+D).
- Sectores predominantes: TICs (14,58%), Biociencias y Salud (15,28%) e Ingeniería (21,53%).

39 trabajadores/as.

Título de la buena práctica:

2030 Agenda RPTE: Liderando la integración de los ODS en los Parques Científicos Tecnológicos

Descripción corta de la buena práctica:

1. Somos el primer parque estatal en realizar una reflexión sobre ODS en el sector.
2. Impulsamos la creación de un grupo de trabajo específico para impulsar el despliegue de los ODS en el seno de la asociación de parques tecnológicos de España (APTE), grupo de trabajo que comienza en diciembre de 2019 con la participación activa de la RPTE. Somos identificados como ejemplo y líderes del proyecto.
3. Hemos dado el paso de “la sostenibilidad concebida como estrategia”, a “concebir la sostenibilidad como eje de la estrategia”.
4. Realizamos acciones innovadoras y pioneras en el sector para la sensibilización de los ODS a nuestros grupos de interés. Lanzamiento de diferentes iniciativas internas (Barnetik) y externas (Hackathon) en base a los ODS.
5. Disponemos de un cuadro de mando de indicadores por cada una de las Esferas y ODS priorizados.
6. Para el desarrollo de los ODS priorizados gestionamos y analizamos las alianzas necesarias agrupadas por cada una de las esferas de la Agenda 2030.

Desarrollo de la buena práctica:



3.1. Nuestras Buenas Prácticas en la integración de ODS

1. Los ODS como eje vertebrador de la estrategia de los parques científicos y tecnológicos.

Los ODS priorizados están en el centro de nuestra estrategia. La RPTE tiene objetivos identificados para desarrollar los ODS priorizados. El plan estratégico 2017- 2020 da paso a una nueva estrategia donde los ODS serán el eje vertebrador del PE 2020-2024.

2. Desarrollo del Manual sobre cómo desplegar una estrategia basada en los ODS.

Nuestro proceso de implantación y gestión del desarrollo de los ODS en la RPTE:

Fase 1:

Formación, Benchmarking, Reflexión sobre desarrollo de los ODS con las personas líderes de la RPTE. Identificación de los ODS priorizados en la estrategia 2017-2020.

Fase 2:

Elaboración de una estrategia de desarrollo de los ODS.

- “Manual de compromiso con la Sociedad y desarrollo de los ODS”.

Fase 3:

Desarrollo de programas, proyectos, actuaciones Compromiso con la sociedad y desarrollo de los ODS en línea con la Estrategia.

- PE 2017-2020 (ODS identificados en los Objetivos estratégicos).

- PE 2020-2024 (nueva estrategia donde los ODS son el eje vertebrador).

Fase 4:

- Comunicación de los resultados. Proactividad y Presencia en los medios de comunicación.
- Actuaciones de liderazgo en el sector a nivel estatal. Identificados como Buena práctica por APTE.

3. Priorización de los ODS en nuestra organización y en alianza con nuestro sector.

Hemos identificado los ODS (14 de 17) y esferas (principalmente Prosperidad) sobre los que la RPTE actúa, así como las acciones que desarrollamos en relación a los mismos y están identificados en nuestro Plan Estratégico (en sesiones monográficas y de reflexión profunda en el G10 – líderes de la RPTE).

Asimismo, y gracias al análisis realizado junto a otros 6 parques tecnológicos pertenecientes a la Apte, hemos podido identificar los 5 ODS en a los que contribuimos los diferentes parques tecnológicos (equipo específico creado para el liderazgo de los ODS).

4. El Cuadro de Mando Integral mide el impacto de nuestros ODS.

Nuestro CMI de ODS en línea con nuestra estrategia nos permite medir el grado de avance en la

consecución de las metas y los objetivos de desarrollo sostenible sobre los que estamos trabajando.

Junto con el seguimiento de los indicadores del CMI, se han identificado indicadores por cada una de las esferas que agrupan los 17 ODS. Somos pioneros en el sector en llevar la Contabilidad social del impacto de nuestros ODS junto con el proyecto GAccounting.

5. De la reflexión a la acción. Los ODS en nuestro plan de gestión.

No nos hemos limitado a ordenar lo que ya hacíamos, en línea con los ODS. Hemos diseñado e incorporado nuevas líneas de trabajo a nuestro Plan de Gestión para las diferentes esferas de ODS a las que contribuimos.

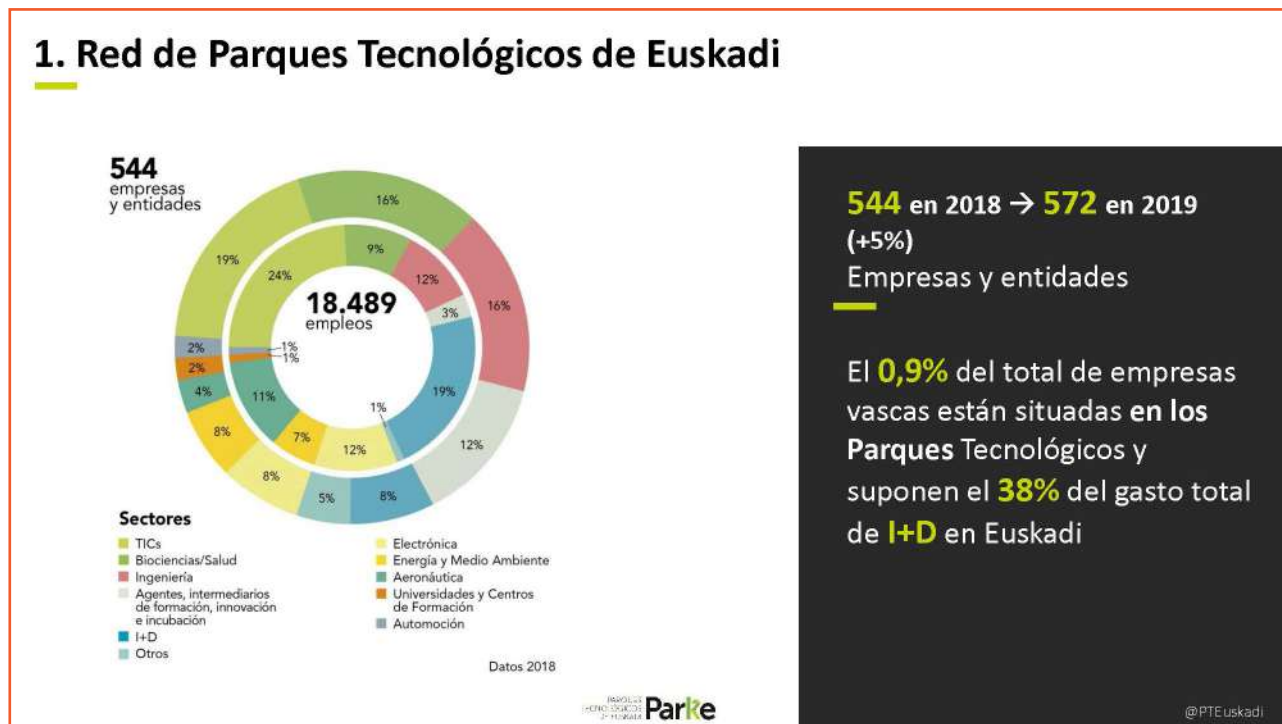
Algunas de estas líneas de trabajo se han materializado en el corto plazo, ya que se han puesto en marcha con el Plan de Gestión 2019:

- **Elaboración de un protocolo de patrocinios basado en ODS:** se ha elaborado un protocolo de patrocinios incorporando los ODS como criterio para la valoración de los proyectos. Además de ayudarnos en la toma de decisiones, alineada con la Agenda 2030, consideramos que con esta iniciativa estamos contribuyendo a que las propias entidades reflexionen sobre de qué manera, su actividad está contribuyendo a la consecución de los ODS.
- **Iniciativa de innovación interna Barnetik ligada a los ODS:** Barnetik es una iniciativa de innovación interna. Se trata de un concurso de ideas en el que

las personas que integran el equipo de la RPTE, pueden realizar propuestas de innovación, premiándose la idea mejor valorada. Se ha establecido, como requisito, que las ideas “tengan alguna relación con los ODS y la Agenda Basque Country 2030”. Con esta iniciativa estamos contribuyendo a que nuestras personas interioricemos cómo podemos contribuir a la consecución de los ODS.

- **Scape Room de ODS:** La idea ganadora del concurso Barnetik 2019 consiste en la creación de un Scape room de ODS´s. A través del juego de escape, que se testará en 2020, se pretende sensibilizar, tanto a las personas que integramos la RPTE como a los clientes y entidades de nuestro entorno, acerca de los ODS.
- **Puesta en marcha de un Hackathon articulado en base a los ODS:** los hackatons tienen ventajas sobre los tradicionales procesos de gestión de la innovación. Son inclusivos, ágiles, promueven la colaboración multidisciplinar y tienen ciclos de innovación más cortos. Son una ruta rápida para la generación de ideas.

A finales de 2020 la RPTE desarrollará un Hackathon, con el objetivo de establecer un espacio, para la consecución de objetivos RSC de las empresas, tratando de ofrecer un espacio de soluciones innovadoras vinculadas a los ODS. En esta primera edición se trabajará sobre el ODS 3: Salud y Bienestar, en concreto sobre el reto del envejecimiento. Colaboradoras: Diputación Foral de Gipuzkoa, Adinberri – centro de Referencia para el Envejecimiento de Gipuzkoa y Arima – Hotel boutique sostenible.



▫ Midiendo el impacto de los ODS de la RPTE y de sus clientes: hemos realizado un Estudio de Monetización del valor social de la RPTE en colaboración con Deusto Business School con el fin de identificar el valor social que nuestra organización aporta a los diferentes grupos de interés. Además del seguimiento de los indicadores del CMI, y con el fin de visibilizar de otra manera la aportación de los parques tecnológicos a su entorno social, se ha realizado un estudio de monetización del valor social de mercado de la RPTE. Este estudio monetiza el valor que la RPTE, a través de las empresas instaladas, aportan a diferentes grupos de interés (proveedores, trabajadores, accionistas, etc.).

▫ Líderes en el desarrollo de los ODS en nuestro sector. Pioneros en el sector: presentación de la reflexión realizada sobre los ODS en Apte y participación en grupo de trabajo creado a raíz de la misma. Presentación de la reflexión realizada sobre los ODS en Apte (octubre 2019) y participación proactiva en grupo de trabajo creado a raíz de la misma. En octubre 2019 la RPTE presenta la reflexión realizada en torno a los ODS y la Agenda 2030 en el marco de una Asamblea de Apte (Asociación de Parques Tecnológicos de España). Además de realizar la aportación como primer parque español que presenta una reflexión semejante, se propone a Apte la creación de un grupo de trabajo específico para impulsar el despliegue de los ODS en el seno de la asociación. Este grupo de trabajo comienza en enero de 2020 con la participación activa de la RPTE. La red está ejerciendo liderazgo y proactividad para fomentar la integración de los ODS en el sector de parques tecnológicos.

▫ Aprendizaje compartido sobre ODS. Incorporación de acciones formativas específicas sobre ODS en el Plan de formación. Otras de las acciones tienen un desarrollo a medio-largo plazo (por ejemplo, la elaboración del Plan de Sostenibilidad, Movilidad y Accesibilidad de la RPTE, la incorporación de nuevos criterios de admisión de empresas ligados a las ODS, tokenización de entidades en base a su contribución a los ODS, etc.).

3.2. Proceso seguido

a) Priorización de los ODS

Partiendo de la Agenda Basque Country 2030, y la reflexión realizada sobre la contribución de la RPTE a los ODS, se concluye que la RPTE trabaja sobre 14 ODS, y que 6 de los objetivos del PE y 10 de sus líneas estratégicas guardan relación con los mismos. Agrupando los ODS por esferas, la esfera de Prosperidad es la que más relación tiene con nuestra misión, y por tanto, aquella a la que más contribuimos.

La RPTE comparte esta reflexión con la Apte en octubre de 2019 (Asamblea Gran Canaria), siendo el primer parque en avanzar en este sentido, y propone la creación de un grupo de trabajo específico dentro de la Apte. Entre diciembre de 2019 y enero de 2020, este grupo de trabajo logra identificar 5 ODS en los que 10 parques coinciden:

- ODS N° 4: Educación de calidad.
- ODS N° 5: Igualdad de género.
- ODS N° 7: Energía asequible y no contaminante.
- ODS N° 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS N° 13: Acción por el clima.

En los próximos años se priorizará, por tanto, el trabajo en estos 5 ODS en los que los parques tecnológicos de Apte coinciden, con el fin de poder encontrar buenas prácticas e indicadores de medida comunes para poder trasladar, de manera conjunta, la aportación de los parques tecnológicos a la Agenda 2030.

b) Integración de los ODS en el modelo de gestión o en la estrategia

La integración de los ODS en nuestra estrategia nos permite: a) ordenar un conjunto de actuaciones que ya veníamos realizando en relación a los mismos, y b) identificar actuaciones adicionales, para integrarlas en nuestro Plan de Gestión.

Tomando la Agenda 2030 de Naciones Unidas como referencia, nuestra aportación a los ODS parte de la Agenda Euskadi Basque Country 2030, que define la visión de futuro de Euskadi desde un espíritu de colaboración y trabajo compartido (“auzolana”), comprometido con la protección del planeta y la convivencia en paz a través de un modelo de alianzas o partenariado.

¿Por qué somos una buena práctica?

- * Pioneros y líderes a nivel estatal
- * Estrategia basada en ODS
- * Sensibilización de Stakeholders
- * Cuadros de Mando por ODS
- * Alianzas y Partenariado

1.

SOMOS PIONEROS

Primer Parque estatal en realizar una **reflexión sobre ODS** en el sector.

2.

GRUPO DE TRABAJO DE PARQUES TECNOLÓGICOS

Creación de un grupo de trabajo específico para **impulsar** el despliegue de ODS en la asociación, en diciembre de 2020 con la **participación activa de la RPTE**.
Somos ejemplo y líderes del proyecto.

3.

ESTRATEGIA BASADA EN ODS

Hemos dado el paso de “*la sostenibilidad concebida como estrategia*”, a “*concebir la sostenibilidad como eje de la estrategia*”.

4.

SENSIBILIZACIÓN DE STAKEHOLDERS

Realizamos **acciones innovadoras y pioneras** en el sector para la **sensibilización de los ODS** a nuestros grupos de interés.
Lanzamiento de **iniciativas internas (Barnetik)** y externas (Hackathon) en base a ODS.

5.


CUADROS DE MANDO POR ODS

Disponemos de un **CMI por cada una de las Esferas** y ODS.

6.

ALIANZAS Y PARTENARIADO

Para el desarrollo de los ODS priorizados gestionamos y analizamos las **alianzas necesarias agrupadas** por cada esfera de la Agenda 2030.


@PTEuskadi

Plan Estratégico 2017-2020 y Agenda 2030: Proceso

El Plan Estratégico de la RPTE vuelve a reforzar (como lo ha hecho históricamente) el valor de la sostenibilidad ligado a la estrategia de los parques:

- ▣ Mencionándolo en su misión (“ofreciendo espacios e instalaciones de calidad y servicios de valor añadido, de manera sostenible”).
- ▣ Destacándola como uno de sus valores (“Innovación y sostenibilidad”).
- ▣ Y entre sus objetivos, fijando el desarrollo de una estrategia de expansión de los parques que mantenga la sostenibilidad económica a largo plazo.
- ▣ Se fija, asimismo, como línea estratégica: “Avanzar hacia la consolidación de la RPTE como una organización socialmente responsable”.

El PE trata de contribuir al desarrollo de los parques tecnológicos de Euskadi como “Ecosistema de Innovación”: emprendimiento y sectores estratégicos, valor, conocimiento y talento. También como ecosistema de vida para los/as profesionales que lo integran.

Seis de los ocho objetivos estratégicos, y 10 líneas estratégicas del PE, están relacionados con los ODS.

3. Coherencia con la estrategia y priorización. Evolución



En 2019 la organización continúa profundizando en su compromiso social y los ODS. Desde el Área de Desarrollo de Negocio se participa en un workshop organizado por IASP, visitando los parques tecnológicos de Linköping y Lund, dos parques con una clara orientación hacia objetivos de sostenibilidad y digitalización, inteligencia artificial, internet of things, etc.

Por otro lado, el equipo directivo dedica dos sesiones monográficas a la reflexión sobre el compromiso social de la RPTE y los ODS. Fruto de estas dos sesiones es la elaboración de un Manual de Compromiso con la sociedad y la realización de una revisión específica de la contribución de la RPTE a los 17 ODS.

4. Integración en la Gestión. Nuevas acciones ligadas a ODS

BARNETIK
Centrado en ODS.
Innovación interna

ESCAPE-ROOM
ODS

INNOVATHON -ODS
Tema 2020:
envejecimiento

PROTOCOLO DE PATROCINIOS
Basado en ODS

MONETIZACIÓN DEL VALOR SOCIAL
de la RPTE

FORMACIÓN INTERNA
y EXTERNA sobre ODS

No nos limitamos a integrar lo que ya hacemos...

Incorporamos **Nuevas Acciones ligadas a ODS** a nuestro Plan de Gestión.

PARQUE TECNOLÓGICO DE URZULEU **Parke** @PTEuskadi

Nuevo periodo de planificación estratégica, horizonte 2024

La principal conclusión de este proceso, sin embargo, es la comprensión de que la actividad de la RPTE en su conjunto, está intrínsecamente ligada a la estrategia 2030 de Naciones Unidas. El reto de la RPTE en 2020 es el rediseño de su plan estratégico, con el horizonte puesto en 2024, tomando la Agenda 2030 como eje:

El principal aprendizaje que este proceso de integración de los ODS ha supuesto para la organización, y que tendremos en cuenta en el siguiente periodo de planificación estratégica, ha sido el siguiente: Pasamos de “la sostenibilidad concebida como estrategia” a “concebir la sostenibilidad como eje de la estrategia”.

c) Establecimiento de metas, indicadores y resultados

ODS 4.- Educación de calidad

Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Indicadores:

- ▣ N° participantes en servicios de valor añadido: 6.117 participantes en servicios de valor añadido en 2018 (+40% respecto a 2017).
- ▣ Índice de satisfacción con acciones realizadas a favor de vocaciones científico-tecnológicas: 8,01 en 2019 (+0,11 respecto a 2018).
- ▣ % de menores de 30 años trabajando en las empresas instaladas en la red de parques: 2019: 16,84% / 2018: 17,98%.

ODS 5.- Igualdad de género

Meta 5.5.: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Indicadores:

- ▣ % de mujeres en el equipo de dirección de la RPTE: 60% de mujeres en el equipo de dirección (inversión de tendencia).
- ▣ Índice de satisfacción personas sobre “RPTE promueve la igualdad de oportunidades” (encuesta clima): 8,63 en 2019 (sobre 10) +1,39 respecto a 2017.
- ▣ % de mujeres trabajando en la RPTE: 53,85% de mujeres en plantilla de la RPTE (39,12% en el caso de las empresas instaladas, +0,28% respecto a 2018).
- ▣ Índice de satisfacción con las acciones realizadas a favor del papel de las mujeres en la CyT: 2018: 8,10 (sobre 10), +0,14 respecto a 2017.

ODS 7.- Energía asequible y no contaminante

Meta 7.2: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.

Indicadores:

- ▣ Generación de electricidad por placas fotovoltaicas / consumo de electricidad: 7,66% en 2018/2019: pte. Dato.
- ▣ Emisiones CO₂ evitadas por la generación de electricidad a través de placas fotovoltaicas/Emisiones CO₂ generadas por el consumo de electricidad: 9,85% en 2018/2019: pte. dato.

ODS 8.- Trabajo decente y crecimiento económico

Meta 8.3: Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

- ▣ N° de empresas instaladas: 572 en 2019 (+5,2% respecto 2018, +7,9 respecto 2017).
- ▣ N° de personas trabajadoras: 19.676 en 2019 (+6,42% respecto a 2018, +14,19 respecto a 2017 y +21,63% respecto a 2016).
- ▣ € de facturación (en millones de euro): 5.799 en 2019 (+4,15% respecto 2018, +15,61% respecto 2017 y +24,98% respecto a 2016).

ODS 13.- Acción por el clima

Meta 13.3: Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

Indicadores:

- ▣ Emisiones CO₂: Objetivo 2019: reducir emisiones de CO₂ asociadas al consumo de electricidad y gas en un 5% (pte dato final).
- ▣ N° de actuaciones en proyectos de infraestructuras, conexiones y movilidad (plan de mejora ambiental): 2018: 15. Objetivo 2019: 20 (pte dato).
- ▣ Puesto de recargas para coches eléctricos: 5. Objetivo 2020: 7. Pendiente Plan de Sostenibilidad y movilidad accesible.

d) Comunicación y reporte de resultados

Se han identificado indicadores del CMI por cada una de las esferas que agrupan los 17 ODS. Fruto nuestro planteamiento y despliegue hemos obtenido un 8,07 de satisfacción respecto al compromiso de la RPTE con la Sociedad.

Presencia en medios de comunicación y utilización de herramientas para lograr mayor impacto de los ODS:

- Boletines Digitales.
- Página web.
- Redes Sociales: Twitter, Facebook, Instagram...
- Encuesta sociedad.

Impacto en Empresas: de la RPTE a 572 empresas con el 38% del I+D de Euskadi

Sensibilización de Personas: de la RPTE a 19.676 personas empleadas en las empresas instaladas:

Comunicación de estrategia ODS en foros del sector:

- Asamblea APTE – Gran Canaria, octubre 2019.
- Jornada ‘Los Parques en la Prensa’ – Madrid, noviembre 2019.
- Foro de desarrollo sostenible – Braganca (Portugal), noviembre 2019.
- XIII Encuentro Ibérico de Parques Científicos y Tecnológicos – Azores, noviembre 2019.

Partenariado:

- APTE: impacto potencial en 51 parques, con 8.157 empresas e instituciones instaladas y 175.763 trabajadorxs.
- IASP (Asoc. Internacional de Parques Científicos y Tecnológicos).
- Visita de la división de ODS del Dpto. de AA Económicos y Sociales de Naciones Unidas en marzo de 2020.



3.5 Taisi,

finalista de los Premios CEX a la mejor práctica de integración de los ODS.



JOSÉ MARÍA LÁZARO, S. A. – Taisi, es una organización industrial dedicada a la fabricación y comercialización de mermeladas, rellenos de fruta, frutas y verduras confitadas y frutas en almíbar. Taisi realiza su actividad en el entorno rural, en CALATAYUD.

Los clientes y el mercado de Taisi pertenecen a la industria alimentaria de bollería, pastelería o restauración, tanto en entorno nacional como internacional. En Europa comercializamos nuestros productos en 13 países, además de España, y fuera de Europa en México, Venezuela, India, Emiratos Árabes, Argelia y Australia.

Del total de nuestro volumen de negocio un 35% corresponde a la exportación.

El origen de la Empresa se remonta a inicios del siglo XX. En 1969 la actividad se ubica en las actuales instalaciones y se lleva a cabo el desarrollo industrial y comercial. Hoy es la tercera generación familiar quien ha asumido el relevo de una empresa consolidada y de amplia experiencia y fortaleza en el mercado y, tras una fase de afianzamiento y reforzamiento de la experiencia heredada, está llevando a cabo un profundo proceso de desarrollo y crecimiento empresarial innovador, responsable y sostenible.

En la actualidad Taisi da empleo a una plantilla de 45 personas/año a tiempo completo.

La Cultura Corporativa se despliega en la Misión, Visión y Valores de Taisi, alineados con la Responsabilidad Social, cuyo desarrollo es coherente con el Compromiso de la Dirección con los Principios de la Responsabilidad Social de Aragón adoptada, con los Diez Principios del Pacto Mundial, con los ODS y con la Agenda 2030.



Título de la buena práctica:

TAISI, gestión ODSostenible

Descripción corta de la buena práctica:

La Buena Práctica “TAISI, gestión ODSostenible”, es el resultado de la alineación de la **estrategia empresarial** y el **compromiso** de TAISI con la Responsabilidad Social y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), relacionados con el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados sostenibles.

Orientados hacia la **sostenibilidad** en el mundo, en TAISI nos hemos propuesto contribuir al mayor impacto positivo posible en la sociedad, trabajando de manera transversal con nuestros grupos de interés, para alcanzar el equilibrio deseado en los sectores económico, ecológico, social y de política empresarial.

Lo hacemos desde el desarrollo de nuestra política de Responsabilidad Social, a través de nuestra asociación con la Red Española del Pacto Mundial, mediante la **integración** de los ODS en el **modelo de gestión** de la Empresa, como herramienta estratégica necesaria y coherente para el logro de nuestros objetivos de negocio e indicador de nuestras contribuciones al **desarrollo sostenible**.

Desarrollo de la buena práctica:**3. Desarrollo de la Buena Práctica****3.1 Situación de partida**

Cuando escribimos este informe nos encontramos en la Semana de los Océanos, promovida por el Pacto Mundial, con varias iniciativas en torno al ODS 14, de Vida Submarina.

¿Y qué hemos hecho en TAISI esta semana, desde Calatayud, por los mares y océanos?

1. Firmar Compromiso con los Principios para un Océano Sostenible. Inicialmente 21 firmantes en España.
2. Presentar la Buena Práctica* “TAISI, por un Océano Sostenible”, publicada en web del Pacto Mundial.
3. Participar en la Jornada Virtual “Empresas y Océanos Sostenibles” día 21/05/2020.
4. Comunicar vía Intranet y RRSS nuestro compromiso y acción en torno al ODS 14.

* Contenido de la Buena Práctica: 1) **reducir** Consumo Agua (12%/4 años), Residuos (10%/4 años), Materiales no biodegradables de proceso (30%/1 año) y 2) Sensibilización de las personas empleadas.

En dos semanas, el día 5 de junio, celebraremos el Día del Medioambiente y se presentará el proyecto AlimentaODS “Avanzando hacia sistemas alimentarios sostenibles en el marco de los ODS para garantizar el derecho a la alimentación”, en el que TAISI participa.

En coherencia con nuestra Misión, Visión y Valores, alineados con nuestra Estrategia Empresarial, en noviembre de 2017 llevamos a cabo la adhesión como socios a la Red Española del Pacto Mundial, identificada en TAISI como **alianza estratégica**, para guía y apoyo en la orientación y desarrollo de nuestros proyectos empresariales en un entorno responsable y sostenible y para alcanzar nuestros objetivos en materia social.

El profundo **cambio cultural** acaecido en TAISI muestra cómo nuestra Cultura Corporativa visualiza el futuro que queremos, convencidos de que podemos seguir cambiando el curso de las cosas. Comprometidos con la idea de lograr el éxito en el que confluya por igual el interés y beneficio del Negocio con el bienestar de las Personas y su entorno de Familia y el de la Sociedad.

La idea original de asomarnos al mundo y conocer las posibilidades de contribución mutua entre ODS y TAISI, a través de la asociación con la Red Española del Pacto Mundial, se convirtió de forma inmediata en **materia estratégica prioritaria** para nuestra Empresa.


INFORME BUENA PRÁCTICA “TAISI, gestión ODSostenible”

Aspectos mencionados en el **Desarrollo de la Buena Práctica**

ESTRATEGIA. ODS incorporados a la gestión en la primera fase:



ESTRATEGIA. ODS incorporados a la gestión en la segunda fase:



PROCESOS. ODS vinculados con Procesos, Productos y Servicios:



ALIANZAS. ODS vinculados con Alianzas y Recursos:



ODS vinculados con Plan de Acción Social y Voluntariado:

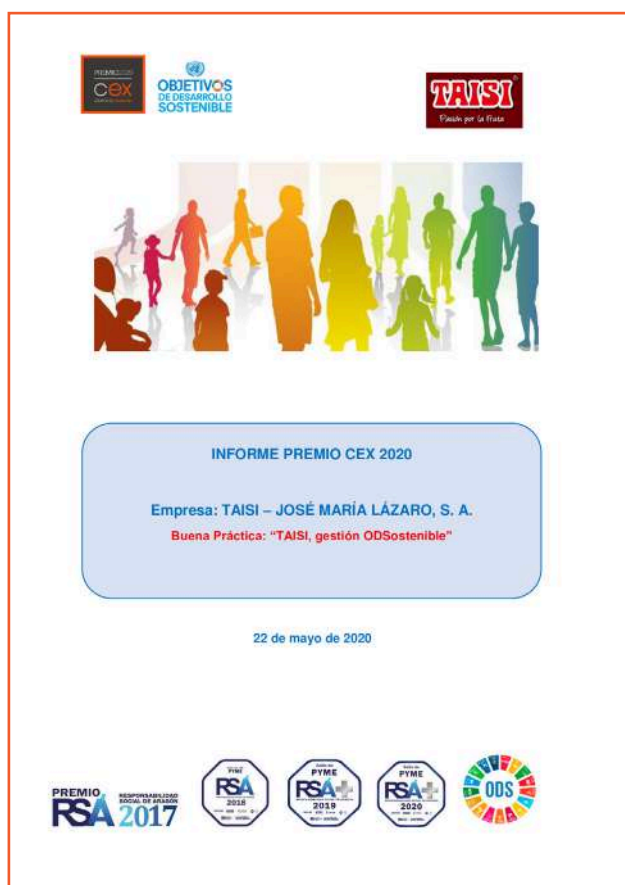


LIDERAZGO Y PERSONAS. ODS vinculados con Liderazgo y Personas:



Tras un eficaz proceso de identificación y conocimiento de contenidos de los ODS y su interrelación con las distintas actividades del Negocio, acompañado de la acción de comunicación y de sensibilización en el conjunto de la Organización, se forja la decisión de incorporar los ODS a la gestión ordinaria de la Empresa, que se pone en marcha de manera inmediata y se aplica ya desde el comienzo del ejercicio 2018.

3.2 Proceso de despliegue: Integración, priorización, metas e indicadores de los ODS en el modelo de gestión



Estrategia

Bajo un modelo de gestión responsable, innovador, emprendedor, sostenible y de mejora continua, **orientado hacia la excelencia**, como manera de afrontar el cambio, transformarnos y prepararnos para el futuro, se revisa la Estrategia Empresarial en TAISI.

Con motivo del cierre del ejercicio 2017 y planificación estratégica del 2018, en la sesión de Revisión por la Dirección, **se incorporan** los ODS a la gestión ordinaria de la Empresa, **vinculando los objetivos e indicadores** establecidos para las distintas áreas del Negocio con los respectivos ODS. Originalmente fueron once los ODS identificados y definidos como los más directamente relacionados con el núcleo del Negocio de la Empresa y, por tanto, objeto de atención y trabajo en el contexto de la gestión ordinaria.

Estos 11 ODS fueron: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13 y 17.

La evolución en el conocimiento y visión del entorno de los ODS nos pone en el camino la oportunidad de identificación y definición de nuevas contribuciones a los ODS que surgen a través de la puesta en marcha de proyectos en la fábrica, de la propia actividad de la Empresa, del desarrollo del programa de Acción Social o de la implantación de procedimientos internos como el Código Ético y de Conducta elaborado y puesto en marcha en noviembre de 2019. Con todo, hemos incorporado los seis ODS restantes a la gestión.

Los ODS incorporados en esta segunda fase fueron: 1, 2, 11, 14, 15 y 16.



Procesos, productos y servicios

El diseño, revisión y seguimiento de los procesos identificados en TAIISI se gestionan por medio de un **sistema integrado de gestión** de la Calidad, Certificado ISO 9001:2015, Seguridad e Inocuidad, Certificado FSSC 22000 y la Seguridad y Salud, Certificado ISO 45001:2018; de la Sostenibilidad, la Cultura de la Innovación y Digitalización y el Medio Ambiente, para lo cual se describen planes, protocolos, procedimientos de gestión e instrucciones técnicas.

Como parte fundamental de la Estrategia Empresarial, en TAIISI disponemos de un **mapa de procesos** en el que tenemos **identificados y diseñados** los Procesos para atender el despliegue y desarrollo de la Estrategia del Negocio y optimizar el valor para los grupos de interés relevantes. Todos los procesos: Estratégicos, Operativos y de Apoyo, tienen definidos unos **objetivos e indicadores**, tanto de tipo económico-financieros como no económicos.

Los ODS están plenamente integrados en toda la cadena de valor de nuestro Negocio, de modo y manera que cuando se definen los Objetivos e Indicadores para las distintas áreas de actividad de la Empresa son de aplicación directa a los ODS vinculados a las mismas.

Resultados

1. Proyectos I+D+i iniciados 62/año. Aprobados 23/año. Tasa de éxito 37%.
2. Volumen de negocio 6,08 Mio. Euros (incremento 6% anual últimos tres años).
3. Certificados: Halal, Sello Europeo Vegano, Producción Ecológica, Kosher (en proceso).
4. Plan Estratégico de Digitalización para el conjunto de la Organización.
5. Ver también resultados medioambientales recogidos en **alianzas**.

ODS vinculados con Procesos: 6, 7, 9, 11, 12, 13 y 15.

Alianzas y recursos

En TAISI, conscientes de la dificultad que supondría crecer, incluso permanecer, en este mercado del sector agroalimentario de manera individualizada, hemos optado por establecer **alianzas estratégicas** mediante relaciones de colaboración con **proveedores** de materia prima y acuerdos de investigación con **clientes** existentes y potenciales, llegando incluso a la colaboración con empresas de la **competencia**.

Además de las alianzas estratégicas de Negocio, mantenemos alianzas con: Red Española Pacto Mundial; Red Europea Empresas Saludables; Red Aragonesa Empresas Saludables (RAES); Fundación ECODES; COEPLAN; Capítulo Aragonés del Club de Roma; Proyecto Mentoring RSE Fundación Basilio Paraíso; Cámara Comercio; Gobierno de Aragón, a través del IAF.

Un capítulo trascendental para TAISI es la **estrategia de gestión medioambiental** orientada a la reducción del impacto ambiental de la Empresa y que se despliega en el correspondiente Plan de Gestión Medioambiental, cuya estructura contempla: Política Medioambiental, Identificación y Registros de aspectos ambientales, Evaluación de los aspectos ambientales, Objetivos Medioambientales, Indicadores Medioambientales y Auditorías Internas.

Resultados

1. Reducción de Residuos: Mejora del 10% en cuatro años.
2. Reducción consumo de agua de proceso: Mejora del 12% en cuatro años.

3. Reducción consumo energía eléctrica y gas: Mejora del 27% en cuatro años.
4. Reducción de materiales de proceso no biodegradables: 30% en un año.
5. Huella Carbono TnCO₂ eq/Kg: Mejora 9% en 2 años. Previsto Cálculo Ciclo Vida Ambiental.
6. Índice de Sostenibilidad Global: Mejora 26% en dos años. Cuestionario e-SIAB.
7. Proyectos: 1) VIDA (eficiencia del agua). 2) EMBRANCE de Economía Circular.

ODS vinculados con Alianzas y Recursos: 6, 7, 13, 14, 15 y 17.

En TAISI nos preocupamos por alinear los fundamentos económicos y empresariales con un **compromiso social real y efectivo** y, en este sentido, a través de nuestro Plan de Acción Social, promovemos y participamos activamente y de manera continuada en iniciativas o proyectos sociales y de voluntariado, orientados a las personas que trabajan en la Empresa y a otras del entorno social de la Comunidad.

Resultados

1. Actuaciones de acción social y voluntariado: 10 actuaciones continuas.
2. Iniciativas de acción social e impulso de la cultura: Participación en 19 asociaciones e instituciones privadas y públicas de manera continua.
3. Intervenciones con impacto social: 7 áreas de participación continua.

ODS vinculados con Plan de Acción Social y Voluntariado: 1, 2 y 10.



Liderazgo y personas

En TAI SI existe un modelo de liderazgo consolidado, que incluye a varios niveles de la estructura organizativa. A partir de un **liderazgo transformacional** asignado al nivel máximo de la Dirección, se ha desarrollado un liderazgo **compartido y universal**, incluido el liderazgo informal, y a través de este cauce se transmite y se busca un consenso de las personas empleadas sobre los valores de la Organización. El **liderazgo ha sido la clave de éxito** en el proceso de decisión e incorporación de los ODS a la gestión de la Empresa.

En TAI SI aplicamos modernas políticas de gestión de personas con perspectiva de género que contemplan las siguientes áreas de atención: 1-Planificación, Reclutamiento, Selección e Integración; 2-Desarrollo Profesional y Crecimiento Personal; 3-Evaluación y Sistema de Gestión por Competencias; 4-Compensación; 5-Motivación, Comunicación, Participación y Clima Laboral; 6- Plan de Sucesión; 7- Sistema de Gestión de la Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar; 8-Plan de Igualdad y 9-Empresa Saludable.

Resultados

1. Mejora del empleo: Volumen 20% y Calidad 37% contrato fijo. Datos tres años.

2. Brecha salarial global Mujeres/Hombres: Pasa del 0,89 al 1,0.
3. Plan de Formación 2019: 31 h/persona/año. Mujeres 56%.
4. Índice Polivalencia Grupo Profesional Operarios: 89% (mejora 10% en tres años).
5. Estructura Comité de Dirección: Mujeres 60%.
6. Sistema Gestión Conciliación EFR con 58 Medidas y Protocolo Prevención Acoso Sexual.
7. Obtenido el Distintivo DIE (Distintivo Igualdad de Empresa).

ODS vinculados con Liderazgo y Personas: 3, 4, 5, 8 y 16.

Ayudados en la experiencia vivida, aunque corta de gran intensidad y de aprendizaje, en TAI SI nos planteamos para el inmediato futuro seguir avanzando en **metas e indicadores** con el objetivo de: 1) Consolidar la integración actual de los ODS en nuestra gestión; 2) Incorporar a nuestras alianzas con colaboradores externos su participación en ODS; 3) Sensibilizar en ODS a personas empleadas y sus familias; 4) Incrementar la visibilidad de nuestra actuación en materia de ODS y sostenibilidad y 5) Mantener interacción global con el mundo a través de la Red Española del Pacto Mundial.



3.3. Comunicación y Reporte de Resultados

La comunicación es la **herramienta clave** en la promoción previa de los ODS, durante el proceso de su implantación y, especialmente, en la transmisión de los resultados obtenidos y planificación de mejoras.

En TAIISI la gestión empresarial en su conjunto y por tanto todo lo relativo al progreso en ODS, incluye comunicación de los resultados. A nivel interno lo hacemos a través de Encuentros periódicos de Dirección con Personas, Sesiones específicas e Intranet y en el plano externo en la Web, RRSS, Web Pacto Mundial y en Jornadas, Eventos y Medios.

Nuestra asociación con la Red Española del Pacto Mundial y la intensidad de colaboración llevada a cabo en todo momento, supone un gran apoyo en el despliegue y seguimiento de este proceso de integración de los ODS a la gestión de la Empresa e implica por nuestra parte el cumplimiento de compromisos y requerimientos como ha sido la elaboración y presentación del Informe de Progreso en noviembre 2018 y el Informe de Progreso e Informe de ODS, integrados, en noviembre de 2019.

Enlace de BBPP TAIISI sobre ODS publicadas por Pacto Mundial. Clic Tus Buenas Prácticas.
<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte-buenas-practicas>

Toda esta actividad y evolución ha llevado a la Empresa a recibir diversos **reconocimientos públicos** alineados a los ODS:

- ▣ 2017 – Premio RSA 2017 PYME – Varios ODS.
- ▣ Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) – ODS 5.
- ▣ Premio Nacional PYME por la Igualdad otorgado por CEPYME – ODS 5.
- 2018, 2019, 2020 – BBPP de TAIISI seleccionadas por la RE Pacto Mundial – Varios ODS.
- 2019 – Premio Con Mucho Gusto Aragón – ODS 12.
- ▣ Premio Empresa Flexible, Categoría Pyme – ODS 5 y 8.
- ▣ Premio Cámara Comercio, Categoría PYME Formación y Empleo – ODS 4 y 8.
- ▣ Premio Responsabilidad Social Aragón, Categoría ODS – Varios ODS.

Aprendizaje y Transversalidad

A través de esta Buena Práctica hemos asistido a un proceso de aprendizaje interno de mejora continua que ha supuesto: Apoyo a la consecución de nuestros objetivos de desarrollo responsable y sostenible; consolidar nuestra política global como entidad socialmente responsable y conocer cómo podemos **contribuir a la sostenibilidad**, tanto como personas empleadas, como en nuestra condición de ciudadanos del mundo.

Consideramos que la Buena Práctica presentada tiene **transversalidad** y es extrapolable a cualquier tipo de organización, con independencia de sus características. Será necesario para el buen resultado, además del compromiso, definir metas y procesos claros con carácter previo.

Estas iniciativas resultarán de extraordinaria utilidad para las organizaciones, como lo están siendo en TAIISI, con gran impacto positivo tanto a nivel interno en las personas empleadas, como fuera de la Empresa con las familias, la comunidad local, sociedad en general y resto de grupos de interés, así como sobre la imagen y reputación de la Organización.

4. Links de interés

Más información sobre la integración de los ODS en las organizaciones en los siguientes enlaces:

Naciones Unidas

La agenda para el desarrollo sostenible

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Guía de los vagos para salvar el mundo

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/takeaction/>

170 acciones diarias para salvar el mundo

https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2018/08/170Actions-web_Sp.pdf

SDG Compass: Guía para la acción empresarial en los ODS

https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

Gri

<https://www.globalreporting.org/>

BCorp

<https://www.bcorpSpain.es/>

Centros de Excelencia

<https://www.centrosdeexcelencia.com/>

Miembros CEX



Colabora



Primer premio



Finalistas

