PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

SPC

STAR PROJECT CONSULTING, S.L.

STAR PROJECT CONSULTING, S.L.

Av. Fernando Arce, 27.

CP: 39300 Torrelavega, (Cantabria)

ÍNDICE EL DOCUMENTO

1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN 4
1.1 Evolución de la Organización. 6
1.2 Estructura de la Organización. 7
1.3 Servicios y Actividades. 9
1.4 Personas. 11
2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES. 12
3 GRUPOS DE INTERES 14
4 ESTRATEGIA CORPORATIVA 22
5 DESARROLLO DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA. 23
5.1 Introducción. 24
5.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible. 25
5.3 ODS de alto impacto. 27
5.4 Ejes de Responsabilidad Social Corporativa de SPC 41
6 CÓDIGO ÉTICO. 53
7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE RSC. 54
8 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA 55
8.1 Comunicación interna. 55
8.2 Comunicación externa 56

EQUIPO REDACTOR.

DOCUMENTO ELABORADO POR TEICAN MEDIAOMBIENTAL, S.L. PARA STAR PROJECT CONSULTING, S.L.

CONTROL DE CAMBIOS.

GESTIÓN DE CAMBIOS				
Versión	**Fecha**	**Motivo de la revisión**	**Autor**	**Aprobado por**
INICIAL	14/01/2021	Edición inicial.	TEICAN MEDIAOMBIENTAL	STAR PROJECT CONSULTING, S.L.

1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Star Project Consulting, S.L., (en adelante SPC) es una organización de titularidad privada que opera dentro del sector de la consultoría y cuenta con un área de ingeniería especializada y profesional en actividades de I+D+i en los campos de ingeniería civil e industrial, así como en la optimización de procesos productivos aplicando tecnologías de modelado digital, BIM e integración de datos e I+D+i en diseño industrial.

SPC., se ha posicionado como socio tecnológico de sus clientes, con la visión principal de consolidarse entre las principales empresas de ingeniería estratégica ofreciendo soluciones integrales en los ámbitos de eficiencia energética, ingeniería civil e industrial y en la mejora de procesos productivos, que mejoren nuestra competitividad y la de nuestros clientes.

La empresa está formada con un equipo multidisciplinar especializado en diversas áreas de la ingeniería y arquitectura. La política de la empresa centra la atención en cuatro pilares fundamentales:

- **Alianzas estratégicas**
- **Desarrollo Profesional**
- **Trato Personal y Profesional**
- **Motivación y Satisfacción Laboral**

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

SPC aboga por establecer vínculos firmes, estables y sinérgicos con sus colaboradores, dando lugar a alianzas estratégicas que enriquecen el sentimiento de pertenencia e implicación profesional. Estas alianzas se establecen con clientes, proveedores, personal interno, colaboraciones externas y sociedad en general.

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

SPC considera el desempeño laboral como una parte más del desarrollo vital de las personas, entendiendo y apoyando la necesidad de la conciliación de la vida familiar con la profesional, estableciendo políticas específicas de horarios y diseño del puesto de trabajo en alineación con tal cometido.

DESARROLLO PROFESIONAL

SPC incorpora dentro de su ADN el cultivo de talento y el desarrollo de carreras profesionales. La gestión del capital intelectual y la estabilidad profesionales es uno de los pilares básicos. Los planes de formación continua y capacitación son un ejemplo fehaciente de la importancia que tiene el activo humano para la compañía.

TRATO PERSONAL Y PROFESIONAL

SPC promueve en servicio totalmente orientado a la necesidad del cliente. “Generar valor” es el dogma de la compañía, y el trato personal y profesional es el vehículo utilizado para el desempeño de los compromisos

1.1 Evolución de la Organización.

SPC es una empresa joven, fundada en el año 2015, sin embargo, ha desarrollado un crecimiento sostenido desde su fundación permitiendo alcanzar hitos importantes en su evolución que se resumen a continuación.

Año	Hitos
2015	Fundación SPC, por **D. Rubén Diego Carrera,** Profesor de la Universidad de Cantabria Sede Vivero de Empresas PCTCAN
2016	Inclusión en proyectos de I+D+i y crecimiento progresivo del área.
2018	Crecimiento sostenido y cambio de sede (Centro de Desarrollo Tecnológico de la Universidad de Cantabria) CDTUC
2020	Redacción de proyecto “Puente Tibetano más Largo del Mundo” y fase de expansión Nacional
2021	Redacción del Plan Energético de Cantabria 2021 – 2030. Cambio de sede a instalaciones propias en Torrelavega (Cantabria)
2022	Fase de expansión y crecimiento

1.2 Estructura de la Organización.

La estructura de Gestión de SPC se conforma de acuerdo con el siguiente Organigrama:

Dirección General:

La dirección General de SPC está integrada por lo Socios Fundadores, quienes aportan la visión estratégica y de Planificación de la compañía, liderando y definiendo los roles dentro de la misma y organizando los recursos necesarios para alcanzar los objetivos a largo plazo.

Dirección Técnica:

La Dirección Técnica de SPC integra las áreas de Ingeniería, Consultoría e I+D+i, núcleo vital de SPC. El director técnico supervisa y coordina al equipo técnico de carda área de trabajo en dependencia directa de la Dirección General y en consonancia con la planificación comercial de la empresa.

Dirección Comercial:

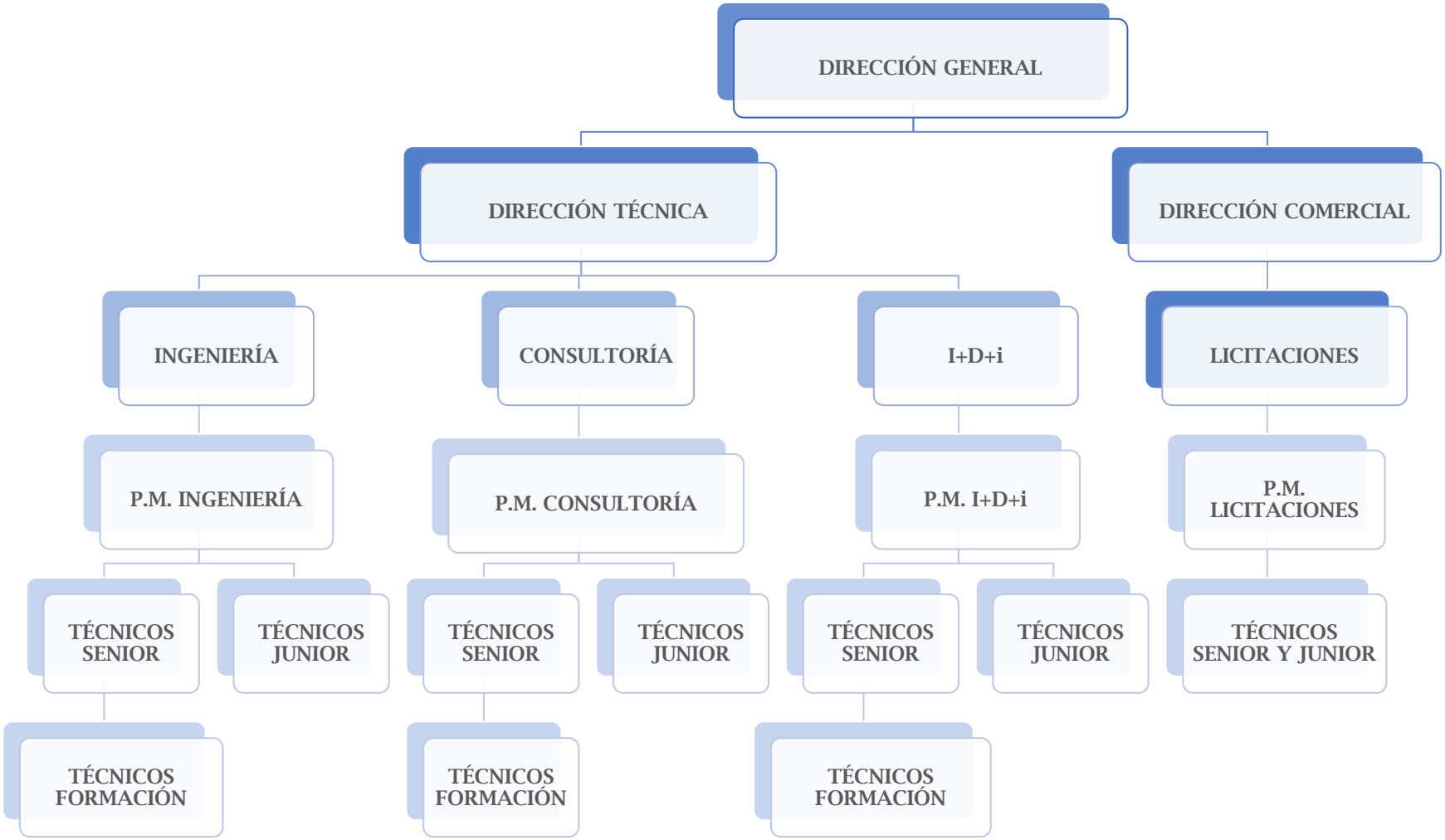
La dirección comercial se encarga de implementar estrategias comerciales de acuerdo con los objetivos de la empresa con el fin de acelerar el crecimiento sostenido, así como realizar análisis y estudios de mercado para crear planes detallados sobre oportunidades comerciales (expansión, desarrollo del negocio, etc.).

En dependencia de la Dirección Comercial se encuentra el departamento de Estudios, encargado de la preparación de licitaciones y concursos públicos.

Equipo Técnico:

SPC está integrado por un equipo de profesionales multidisciplinar y polivalente que mezcla la juventud con la experiencia de 15 años creando ingeniería, ostentando capacidades para desarrollar prácticamente cualquier tipología de proyecto y actuación.

La estructura organizativa del equipo parte de la gestión integral de los proyectos por parte del Project Manager, encargado de la organización y asignación de recursos y tareas al resto del equipo técnico (Técnicos Senior, Técnicos Junior y personal en formación)


DIRECCIÓN GENERAL
DIRECCIÓN TÉCNICA
DIRECCIÓN COMERCIAL
INGENIERÍA
CONSULTORÍA
I+D+i
LICITACIONES
P.M. INGENIERÍA
P.M. CONSULTORÍA
P.M. I+D+i
P.M. LICITACIONES
TÉCNICOS SENIOR
TÉCNICOS JUNIOR
TÉCNICOS SENIOR
TÉCNICOS JUNIOR
TÉCNICOS SENIOR
TÉCNICOS JUNIOR
TÉCNICOS SENIOR Y JUNIOR
TÉCNICOS FORMACIÓN
TÉCNICOS FORMACIÓN
TÉCNICOS FORMACIÓN

1.3 Servicios y Actividades.

SPC centra su actividad principal en el desarrollo de proyectos ex aequo. Los servicios ofertados por la empresa pueden subdividirse en:

SERVICIOS DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

Dentro de esta línea se realizan servicios integrales para todo tipo de proyectos constructivos e industriales, actuando como ejecutor de:

- Redacción de proyectos.
- Gestión de la ejecución.
- Dirección de obra.
- Gestión BIM.
- Dirección y coordinación de seguridad y salud.
- Levantamiento topográfico con drones.

Los servicios contemplados en esta línea incluyen un amplio abanico de sectores. La empresa ha trabajado tanto con industrias del sector de la energía, obras públicas, empresas manufactureras, empresas de servicios de apoyo a la industria etc. Por este motivo, los trabajos que se realizan en este campo son muy diversos. A pesar de ello, se destaca la importancia de los siguientes:

- Redacción de proyectos estructurales dentro del ámbito civil.
- Redacción de proyectos estructurales dentro del ámbito industrial.
- Optimización de procesos industriales.
- Diseño 3D, infografías y vídeo simulaciones virtuales.
- Modelos BIM e interconexión con modelos de gestión.

SPC está acreditada como operador de drones, disponiendo de personal autorizado y especializado para la realización de vuelos de drones, contando con equipos profesionales propios de alta precisión, con capacidad para la realización de levantamientos topográficos y geodésicos.

BID MANAGER

El servicio BID MANAGER (BM) consiste en la gestión de preparación de ofertas y licitaciones, desde la fase de búsqueda, pasando por la elaboración técnica y económica, hasta la presentación de estas.

La gestión BM permite optimizar la estrategia de ventas, concretamente en el ámbito de la ingeniería y construcción, se mejoran los procesos de elección, desarrollo y presentación de ofertas, optimizándose así los ratios de éxito.

Con el objetivo de desarrollar un servicio integral de BM a nuestros clientes, el desarrollo de los trabajos incluye:

- El estudio previo de la obra/proyecto.
- El desarrollo de la memoria técnica.
- El análisis técnico-económico de la oferta conjuntamente con el cliente.
- Presentación de la oferta.

GESTIÓN DE I+D+I

El servicio de gestión de I+D+i consiste en la gestión de la innovación de nuestros clientes, abarcando la gestión de un proyecto en particular o la gestión integral de su área de I+D+i.

Este servicio engloba el análisis de los productos, procesos y metodologías desarrolladas por el cliente para la mejora de estos a través de la implementación de novedades tecnológicas que aporten un valor añadido dentro de su compañía.

El servicio de gestión de la innovación desarrollado por el departamento técnico de I+D+i incluye:

- Aportación de ideas.
- Planificación de proyectos de I+D+i.
- Búsqueda de financiación externa y gestión del riesgo.
- Análisis económico de la ejecución de proyectos de I+D+i.
- Desarrollo y seguimiento técnico de los proyectos.

Con todo ello se ofrece al cliente un servicio integral de I+D+i orientado al aumento de su competitividad mediante la integración de mejoras continuas en sus procesos.

Cabe destacar que SPC cuenta con la certificación del sistema de gestión de I+D+i UNE 166002, disponiendo del sello oficial de Bureau Veritas.

Además, SPC ostenta la condición de PYME INNOVADORA, distinción otorgada por el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

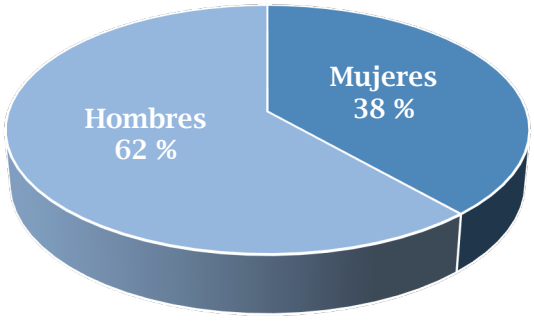
PYME INNOVADORA
Válido hasta el 19 de noviembre de 2024

UNE 166002
BUREAU VERITAS
Certification

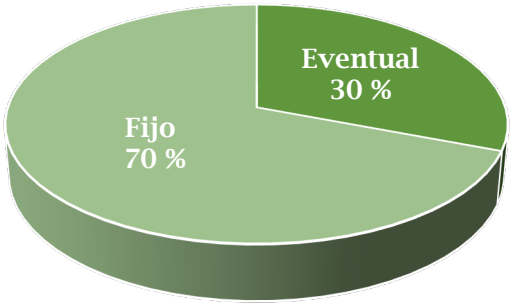
1.4 Personas.

Actualmente SPC cuenta con una plantilla de profesionales dedicados a la dirección de la organización, la gestión administrativa y la operativa de sus distintas áreas de actividad, con la siguiente distribución por sexos y tipo de contrato:

Distribución por Sexos



Tipo de contrato



2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

MISIÓN

La misión de **SPC** es llegar a ser una empresa de ingeniería, consultoría y desarrollo empresarial multidisciplinar, en base a la igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo, en la formación y en la dimensión personal, contribuyendo al desarrollo sostenible, la innovación y la mejora continua

VISIÓN

SPC se ha posicionado como socio tecnológico de sus clientes, con la visión principal de consolidarse entre las principales empresas de ingeniería estratégica ofreciendo soluciones integrales en los ámbitos de eficiencia energética, ingeniería civil e industrial y en la mejora de procesos productivos, que mejoren nuestra competitividad y la de nuestros clientes.

VALORES

Los valores corporativos son el ADN de las empresas, orientando las decisiones estratégicas de las corporaciones y sirviendo de guía en la concreción de los objetivos y procedimientos. **SPC** Desarrolla su actividad en base a los valores esenciales de su equipo humano: **Sostenibilidad, Integridad y Ética corporativa, Calidad e Innovación y Compromiso Social**

SOSTENIBILIDAD

Desde SPC Potenciamos medidas para garantizar los principios de la sostenibilidad ambiental para el uso responsable de los recursos de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

IGUALDAD

SPC Hace público su compromiso de tolerancia cero con el acoso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

INTEGRIDAD Y ÉTICA

La integridad y la ética son elementos clave del éxito empresarial sostenible.

SPC desarrolla su actividad en base a principios corporativos basados en la equidad y las prácticas comerciales éticas para el retorno de valor a la sociedad.

COMPROMISO SOCIAL

En SPC fomentamos el interés general por encima de nuestra corporación para contribuir a crear una sociedad más justa y equitativa con los más desfavorecidos.

CALIDAD E INNOVACIÓN

En SPC aplicamos una política de servicios basada en la calidad total y la mejora continua, aportando soluciones innovadoras a los requisitos de nuestros clientes.

3 GRUPOS DE INTERES

SPC ha definido un proceso de planificación estratégica en el que se establece el análisis de contexto como actividad previa a la formulación estratégica. Este análisis lleva consigo la identificación de los Grupos de Interés más importantes y el análisis de sus **requisitos, necesidades y expectativas.**

Dentro del proceso de planificación, SPC ha identificado las partes interesadas que son pertinentes a la gestión corporativa, sus expectativas y los requisitos del sistema que son necesarios para su cumplimiento.

Consideraremos una Parte Interesada a cualquier organización, persona o conjunto de ellas, que la actividad, decisiones o las acciones realizadas en nuestra empresa puedan afectarles directa o indirectamente. Dichas consecuencias pueden ser beneficiosas o perjudiciales, y en ambos casos deben de ser analizadas.

Grupos de Interés	Definición
CLIENTES	Persona física o jurídica que adquiere un bien o un servicio de nuestra organización, y que pasa a ser propietaria legal del mismo.
EMPLEADOS	Personal laboral que presta sus servicios en STAR PROJECT CONSULTING, S.L.
PROPIETARIOS	Accionistas, o propietarios de la organización que invierten su capital para el desarrollo de la misma.
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	Organismos Gubernamentales, locales, autonómicos o estatales que definen los requisitos legales y reglamentarios a cumplir por la organización.
COMPETIDORES	Persona física o jurídica que realiza los mismos o similares servicios que SPC dentro de su campo de actividad.
PROVEEDORES	Persona física o jurídica que provee o abastece un bien o servicio a la organización.

CLIENTES

Los clientes son la sangre que riega la supervivencia y crecimiento de la empresa. Dentro del conjunto de clientes se incluyen los usuarios de los servicios que ofrece SPC, entendiéndose como tal a los receptores finales de los proyectos y procesos que se desarrollan dentro del servicio.

A continuación, se repasan las particularidades de este grupo de interés:

Requisitos
Servicio de calidad
Rapidez del servicio / entrega puntual
Relación Calidad / Precio del Servicio
Comprensión de las necesidades del cliente
Satisfacción del cliente
Orientación a la solución de problemas
Necesidades
- Calidad adecuada al precio
- Cumplimiento de los requisitos del cliente técnicos y legales
- Capacidad de respuesta
- Cumplimiento de objetivos
- Cumplimiento legal de normativas
Expectativas
- Atención personalizada
- Rapidez y eficacia del servicio
- Establecimiento de sinergias
- Satisfacción del cliente

EMPLEADOS

Los empleados son las personas que desarrollan su trabajo en la organización con un contrato, laboral o profesional, y una retribución dineraria y/o en especie.

A continuación, se repasan las particularidades de este grupo de interés

Requisitos
- Contrato Laboral - Cumplimiento de contratos y convenios - Abono puntual de salarios - Horarios de trabajo compatibles con la conciliación familiar - Usos sostenible de los recursos - Gestión adecuada de los residuos - Respeto al resto de empleados y coordinadores - Correcta transmisión de la información - Crecimiento personal y profesional
Necesidades
- Posibilidad de conciliación familiar - Buena comunicación entre departamentos - Recibir formación continua - Disponibilidad de recursos materiales y humanos para el desarrollo de su actividad - Definición de protocolos de trabajo - Vigilancia de la salud en el trabajo
Expectativas
- Puesto de trabajo estable - Formación adaptada - Buen clima laboral - Reconocimiento profesional - Instalaciones adecuadas y accesibles. - Promoción Salarial y profesional

PROPIEDAD

La estructura de propiedad está formada por los administradores y representantes legales, que ostentan la mayoría de las participaciones y acciones de la compañía Sus decisiones inciden directamente sobre los bienes, derechos y obligaciones.

A continuación, se repasan las particularidades de este grupo de interés:

Requisitos
- Crecimiento de la organización - Reducción de costes - Incremento del beneficio y la rentabilidad - Generación de empleo - Cumplimiento de la legalidad - Imagen de marca
Necesidades
- Incremento de ventas - Retención del talento - Compromiso de los empleados con las normas internas - Contabilidad Actualizada y veraz - Cumplimiento de la Legislación ambiental - Compromiso de la plantilla con los objetivos globales
Expectativas
- Incremento de resultados económico - financieros - Crecimiento de ventas y rentabilidad - Ser un referente en el sector - Alcanzar los objetivos estratégicos - Uso responsable de los recursos naturales. - Proveer de un espacio igualitario para todos los agentes.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Las Administraciones Públicas engloban al conjunto de Instituciones que representan al Estado, tales como Ministerios, Consejerías, Ayuntamientos y Corporaciones Locales.

Dicho grupo de interés define el marco de colaboración Empresa – Estado, siendo, además de potenciales clientes, los regidores y legisladores que imponen las normas de juego.

A continuación, se repasan las particularidades de este grupo de interés:

Requisitos
- Cumplir con la normativa vigente aplicable (Medio ambiente, fiscalidad etc.) - Tramitación Administrativa en tiempo y forma - Legalidad y fiscalidad
Necesidades
- Establecer relaciones duraderas con las Administraciones Competentes - Cumplimiento estricto de los plazos administrativos - Cumplimiento de las Normas Sectoriales - Cumplir con las obligaciones fiscales - Ofrecer servicios de calidad a la Administraciones
Expectativas
- Generar relaciones duraderas en base a la calidad de servicio y el trato profesional - Generar empleo - Establecimiento de planes de cooperación - Cumplimiento de aspectos legales y fiscales

COMPETIDORES.

Los competidores son el grupo de interés externo que integra el conjunto de empresas y entidades que ofrecen servicios similares a los de nuestra Organización.

En este aspecto resulta preceptivo conocer los estándares de calidad del mercado, así como los baremos de precio de los servicios con objeto de mejorar la competitividad de la corporación dentro de un determinado sector de actividad.

A continuación, se repasan las particularidades de este grupo de interés:

Requisitos
- Competencia leal - Cumplimiento de la legalidad
Necesidades
- Conocimiento de las normativas sectoriales - Gestión de la calidad de los servicios - Conocer los precios de mercado - Análisis de debilidades y fortalezas de la competencia
Expectativas
- Mejora continua - Mejora de la competitividad - Optimización de los recursos

PROVEEDORES.

Los proveedores son todas aquellas empresas o trabajadores autónomos que ofrecen sus servicios o productos a la Organización para el desarrollo de sus actividades, tanto las primarias como las de apoyo. Esto incluye dos tipos de proveedores:

Proveedores funcionales, que son aquellos que proveen de servicios o productos que hacen posible la realización de las actividades de apoyo de la empresa, tales como bancos, seguros, agencias de empleo o servicios de consultoría. ·

Proveedores operacionales, que son aquellos que proveen de los recursos que son necesarios para producir el bien que la empresa produce y /o comercializa de forma directa, tales como conocimiento, materias primas, transporte, logística, etc.

A continuación, se repasan las particularidades de este grupo de interés:

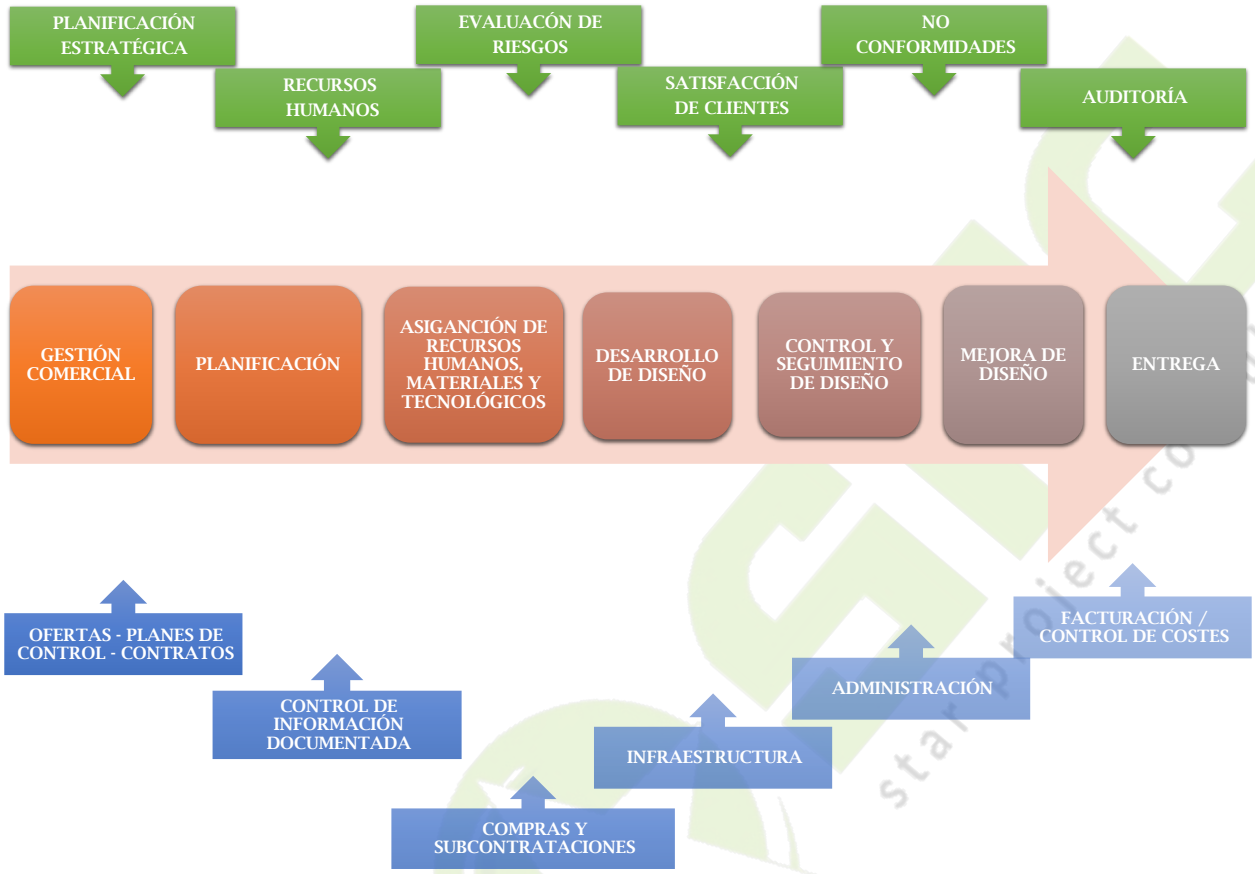
Requisitos
- Solvencia económica - Cumplimiento de la legalidad - Relación Calidad / Precio - Rapidez de respuesta
Necesidades
- Aprobación de presupuestos - Cumplimiento de plazos - Tributación - Calidad
Expectativas
- Fidelización - Incremento del volumen de operaciones - Recomendación a colaboradores del entorno

4 ESTRATEGIA CORPORATIVA

La estrategia de **SPC**. consiste en identificar nuevos problemas en el ámbito de la eficiencia energética, ingeniería civil e industrial y en procesos industriales, y desarrollar a través de proyectos de I+D+i soluciones innovadoras tanto de desarrollo experimental como de investigación industrial o aplicada que permitan a nuestros clientes, optimizar sus recursos y diferenciarse.

SPC. dispone de un equipo multidisciplinar especializado y profesional en la redacción de proyectos, así como de la infraestructura necesaria para desarrollar soluciones novedosas, contando con colaboradores estratégicos.

SPC ha establecido el mapa de procesos corporativo, tanto estratégicos como operacionales y de apoyo a implementar para maximizar la calidad de sus servicios y la satisfacción de sus clientes.



5 DESARROLLO DEL PLAN DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.

Un plan de responsabilidad social corporativa (Plan RSC) es un documento de gestión y evaluación que define el marco ya las directrices generales a seguir por una organización en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa **(RSC).**

Integrar en una organización un Plan de RSC requiere la implicación de todas las áreas o departamentos de la misma, y el compromiso para llevar a cabo las modificaciones necesarias en el sistema de gestión. Para ello, es necesario el diseño de un plan viable y estudiado con detalle que se adapte a las necesidades y aspiraciones de la organización.

La RSC, amplía el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial para incorporar agencias gubernamentales y otras organizaciones de carácter social.

5.1 Introducción.

El Plan de RSC de SPC se divide en 6 ejes de actuación. Estos ejes corresponden con los temas materiales identificados según la actividad de la organización, relacionados con los impactos en los distintos grupos de interés y los objetivos estratégicos de SPC.

Para cada eje (o tema material) se han definido una serie de iniciativas o proyectos en curso y a iniciar, además de unos indicadores clave que permitirán realizar el seguimiento de las metas planteadas.

Dentro del contexto de la organización, se han determinado 6 ejes principales que reúnen las principales preocupaciones de SPC y representan los principales impactos de la organización en su entorno. Los ejes más importantes (mayor envergadura del impacto e influencia en los grupos de interés) son el Eje 1: innovación, junto con el Eje 5: Compromiso con nuestro equipo de trabajadores; seguido del Eje 3: Transparencia y Buen Gobierno y del Eje 2: Contribución a la creación de empleo; finalmente el Eje 6: Desarrollo Sostenible y Gestión eficiente de recursos y el Eje 6: y promoción de la igualdad de oportunidades.

5.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Propuestos por el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y publicado en el año 2000. El Pacto Mundial recoge unos principios básicos orientados a promover el compromiso generalizado de todo tipo de empresa y organización con el respeto de los derechos humanos y laborales y con la preservación del medio ambiente, resumidos en 10 principios fundamentales.

Derechos Humanos	
Human Rights	1º "Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional 2º "Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos".
Normas Laborales	
	3º "Las empresas deben reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva". 4º "Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio". 5º "Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil". 6º "Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto empleo y la ocupación".
Medio Ambiente	
	7º "Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales". 8º "Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental". 9º "Las empresas deben fomentar el desarrollo tecnologías inofensivas para el medio ambiente".
Lucha Contra la Corrupción	
	10º "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno".

De forma alineada con los 10 principios del Pacto Global, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los 17 ODS están integrados: reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados. Los ODS están diseñados para acabar con la pobreza, el hambre, el sida y la discriminación contra mujeres y niñas.

La creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para alcanzar los ODS en todos los contextos

Dentro de los objetivos planteados, SPC se compromete a realizar actividades alineadas con aquellos objetivos globales de mayor impacto de nuestra actividad como empresa, los cuales se consideran a continuación:

5.3 ODS de alto impacto.

Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Actualmente, el mundo se enfrenta a una crisis sanitaria mundial sin precedentes; la COVID-19 está propagando el sufrimiento humano, desestabilizando la economía mundial y cambiando drásticamente las vidas de miles de millones de personas en todo el mundo.

Antes de la pandemia, se consiguieron grandes avances en la mejora de la salud de millones de personas. En concreto, estos grandes avances se alcanzaron al aumentar la esperanza de vida y reducir algunas de las causas de muerte comunes asociadas con la mortalidad infantil y materna. Sin embargo, se necesitan más esfuerzos para erradicar por completo una gran variedad de enfermedades y abordar un gran número de problemas de salud, tanto constantes como emergentes. A través de una financiación más eficiente de los sistemas sanitarios, un mayor saneamiento e higiene, y un mayor acceso al personal médico, se podrán conseguir avances significativos a la hora de ayudar a salvar las vidas de millones de personas.

Las emergencias sanitarias, como la derivada de la COVID-19, suponen un riesgo mundial y han demostrado que la preparación es vital. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo señaló las grandes diferencias relativas a las capacidades de los países para lidiar con la crisis de la COVID-19 y recuperarse de ella. La pandemia constituye un punto de inflexión en lo referente a la preparación para las emergencias sanitarias y la inversión en servicios públicos vitales del siglo XXI.

Acciones

- SPC ha promovido y continúa desarrollando acciones encaminadas a la reducción de la transmisibilidad del COVID-19 mediante la aplicación de protocolos específicos de actuación tales como:
    - Implantación de teletrabajo en periodos de alta incidencia.
    - Disposición de mascarillas gratuitas para los empleados.

- Instalación de sistemas de filtro EPA en nuestras instalaciones.
- Dispensadores de gel hidroalcohólico.

– Adicionalmente SPC, dispone de un Servicio de Prevención Ajeno y Vigilancia de la Salud habiendo realizado acciones encaminadas a garantizar la Seguridad y Salud de sus empleados:

- Informe de evaluación de riesgos laborales corporativo.
- Implantación de sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Plan de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

La educación permite la movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza. Durante la última década, se consiguieron grandes avances a la hora de ampliar el acceso a la educación y las tasas de matriculación en las escuelas en todos los niveles, especialmente para las niñas. No obstante, alrededor de 260 millones de niños aún estaban fuera de la escuela en 2018; cerca de una quinta parte de la población mundial de ese grupo de edad. Además, más de la mitad de todos los niños y adolescentes de todo el mundo no están alcanzando los estándares mínimos de competencia en lectura y matemáticas.

SPC considera imprescindible aplicar una política de formación activa y proactiva.

Acciones

- SPC desarrolla un Plan de Formación anual para sus trabajadores bajo los criterios de acceso igualitario de todos los hombres y mujeres.
- SPC apuesta por la formación continua y la captación de talento joven en una búsqueda continua de profesionales jóvenes que deseen mejorar sus líneas curriculares y adquirir experiencia laboral en base a un marco de colaboración con agencias de empleo (COIE) y las Universidades de su entorno.
- Adicionalmente, SPC colabora activamente con Universidades internacionales (FUNIBER, Fundación Universitaria Iberoamericana) en el apoyo a la formación internacional de profesionales de la ingeniería civil.
- En SPC nos esforzamos para que nuestros empleados adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible.

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

SPC Hace público su compromiso de tolerancia cero con el acoso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, SPC declara que las actitudes de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Acciones

- En el año 2020, SPC elaboró un plan de igualdad que ha contado con el apoyo de toda la comisión negociadora, siendo una herramienta eficaz que establece medidas específicas para dar solución a los obstáculos detectados a la igualdad de oportunidades, al tiempo que apuesta por la sensibilización y formación en materia de igualdad de género.
- SPC, ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrantes de su personal, desarrollando políticas al efecto, en las cuales se recogen importantes medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la formación, la prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre otras.
- Formación:
    - Ofertar acciones de formación online relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en género, en conciliación,

prevención del acoso sexual y por razón de sexo y prevención de la violencia de género.

- Favorecer la formación buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares.
- Informar a la plantilla de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación.
- Informar de las acciones formativas a las personas que se encuentran en situación de permisos por motivos de conciliación.

– Promoción Profesional:

- Garantizar los procesos de promoción con representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Asegurar la igualdad de oportunidades a aquellas personas que se encuentren disfrutando de medidas de conciliación.

– Condiciones de Trabajo:

- Identificar las posibles discriminaciones salariales por razón de sexo en la empresa.
- Realizar campañas de prevención de riesgos laborales que fomenten estilos de vida saludable.
- Informar de las altas y bajas, accidentes de trabajo, sustituciones etc. por categorías profesionales

– Infrarrepresentación femenina:

- Realizar una evaluación de las promociones en la empresa con el objetivo de eliminar posibles discriminaciones.
- Analizar las prácticas de promoción vigentes para detectar barreras que dificulten la igualdad entre mujeres y hombres.

– Retribuciones:

- Formar al departamento de administración en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y medidas de acción positiva correctoras.

- Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo para los trabajos de igual valor.

– Prevención del acoso sexual:

- Crear un protocolo de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso.
- Realizar un informe anual con las denuncias recibidas, el estado de estas y las sanciones impuestas.

– Comunicación e imagen:

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas.
- Elaborar un decálogo que vele por el uso no sexista del lenguaje.
- Crear un sistema de comunicación entre la plantilla y la empresa en materia de igualdad.
- Difundir información y campañas sobre violencia de género.

Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna

El Objetivo 7 pretende, a corto plazo, garantizar el acceso universal a una energía asequible, confiable y moderna, para mejorar las condiciones de vida de millones de personas. A largo plazo se persigue aumentar el uso de energías renovables en detrimento de los combustibles fósiles y fomentar la eficiencia energética, creando una economía completamente sostenible en la que prime el bienestar de la sociedad y el medioambiente.

Debido a la actividad propia de SPC, desarrollamos numerosos proyectos relacionados con el consumo responsable de la energía y la propuesta de infraestructuras para la generación de energía renovable, siendo un objetivo muy presente en nuestro día a día.

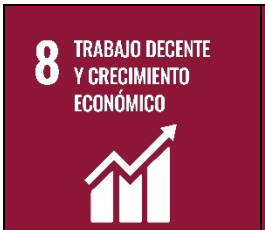
Acciones

- SPC es el encargado de redactar el Plan se Sostenibilidad energética en Cantabria 2021-2030. El principal objetivo del plan es establecer los posibles escenarios a futuro del sector energético en Cantabria para desarrollar una hoja de ruta en la que se definen las actuaciones que se deberán llevar a cabo en el horizonte temporal del mismo para mejorar el sistema energético regional.
- Para lograr alcanzar los valores objetivos del plan se desarrollaron una serie de propuestas de actuación orientadas a la mejora del sistema energético de Cantabria centradas cada una de ellas en la mejora de, al menos, uno de los siguientes pilares:
    - Impulso de energías renovables para la generación de energía térmica y eléctrica.
    - Mejoras para el ahorro y la eficiencia energética de Cantabria.
    - Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
    - Mejora de las infraestructuras energéticas.

- Impulso de actuaciones de I+D+i, formación y difusión para la mejora global del sistema energético de Cantabria.

– De manera adicional, SPC ha implementado en sus instalaciones medidas específicas para la reducción del consumo energético tales como:

- Disposición de luminarias led de bajo consumo.
- Sistemas de calefacción inteligente y recirculación de aire.
- Selección de criterios de construcción eficiente y bioclimáticos a la hora de diseñar nuevas infraestructuras o modificar las ya existentes.



Trabajo decente y crecimiento económico

Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

SPC aboga por prácticas laborales responsables que contribuyan a la creación y mantenimiento de empleo de calidad, mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades, integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral; y la retención de talento.

Acciones

SPC incorpora dentro de su ADN el cultivo de talento y el desarrollo de carreras profesionales. La gestión del capital intelectual y la estabilidad profesionales es uno de los pilares básicos. Los planes de formación continua y capacitación son un ejemplo fehaciente de la importancia que tiene el activo humano para la compañía.

SPC promueve acciones orientadas a 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 con el objetivo de reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

SPC ha establecido acuerdos de colaboración con instituciones públicas de educación ofreciendo becas de prácticas con el objeto de la integración de los estudiantes en el sistema laboral.

- Adhesión al Programa de Colaboración Centro Educativo / Centro de Trabajo, cuyo objetivo es la colaboración entre las entidades educativas y las empresas para el desarrollo de un programa formativo en Centros de Trabajo dirigido a los alumnos/as de Formación Profesional del Sistema Educativo.
- Convenio de cooperación educativa con el Centro De Orientación e Información De Empleo de la Universidad De Cantabria (COIE), a través del cual, SPC ofrece

prácticas académicas que constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

- Adicionalmente, SPC pone a disposición de sus trabajadores un programa específico de promoción interna y retribuciones, así como programas específicos de formación.
- Finalmente, SPC fomenta la seguridad laboral y la vigilancia de la salud en el trabajo a través de un Servicio de Prevención Ajeno que garantiza el cumplimiento de los estándares Normativos dentro de la organización.

Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación

La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos.

La innovación y el progreso tecnológico son claves para descubrir soluciones duraderas para los desafíos económicos y medioambientales, como el aumento de la eficiencia energética y de recursos.

Acciones

- SPC tiene implementada una política de I+D+i tomando como base la mejora continua del Sistema de Gestión de la I+D+i, con el objetivo de satisfacer las necesidades de nuestros clientes, los requisitos aplicables, así como los estándares establecidos en la organización. Como parte de nuestra política se encuentran los siguientes pilares:
    - Ofrecer respuesta a las necesidades detectadas a través de soluciones innovadoras.
    - Fomentar y potenciar actividades de I+D+i como factor diferencial de competitividad en el sector en el que actuamos.
    - Fomentar la cultura de innovación dentro de la organización para promover la toma de conciencia de la importancia de la I+D+i, la creatividad y el trabajo en equipo con el objeto de captar nuevas ideas.
    - Potenciar una relación con clientes, colaboradores y socios que permita que la información sea fluida en ambos sentidos.
    - Aumentar el rendimiento y eficacia general de nuestra organización.

- SPC se compromete a cumplir con la legislación y reglamentación aplicable, así como con otros requisitos que la empresa suscriba.
- SPC cuenta con la certificación del sistema de gestión de I+D+i UNE 166002, disponiendo del sello oficial de Bureau Veritas.
- Además, SPC ostenta la condición de PYME INNOVADORA, distinción otorgada por el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

El 2019 fue el segundo año más caluroso de todos los tiempos y marcó el final de la década más calurosa (2010-2019) que se haya registrado jamás.

Los niveles de dióxido de carbono (CO2) y de otros gases de efecto invernadero en la atmósfera aumentaron hasta niveles récord en 2019.

El cambio climático está afectando a todos los países de todos los continentes. Está alterando las economías nacionales y afectando a distintas vidas. Los sistemas meteorológicos están cambiando, los niveles del mar están subiendo y los fenómenos meteorológicos son cada vez más extremos.

Acciones

- SPC promueve el uso de energías renovables y la generación de energía mediante métodos innovadores, participando activamente en varios proyectos de desarrollo energéticos y de reducción de consumo de combustibles fósiles para combatir el cambio climático, tales como:
    - Estudio de viabilidad técnico-económica para la construcción de una planta de Biogás en el Término Municipal de Soba
    - Proyecto básico de implantación de los parques eólicos de Campo Alto y La Costana (Cantabria, España).
    - Redacción del Plan de sustitución del alumbrado público a tecnología LED del Término Municipal de El Astillero.
- SPC se ha sometido a auditoría y diagnósticos de Sostenibilidad por la Cámara de Comercio de Cantabria para la propuesta de acciones susceptibles de implantación dentro de la organización, orientadas a la mejora de la sostenibilidad corporativa. A partir del análisis de la situación actual evaluada en el diagnóstico, el Informe de Recomendaciones define y priorizará un conjunto de proyectos en materia de desarrollo sostenible.

- SPC ha calculado su huella de carbono durante el ejercicio 2021, resultando los alcances 1 y 2 por emisiones de CO_2, El propósito es que durante el siguiente periodo de cálculo se haya reducido las emisiones de CO_2 a la atmósfera sobre el alcance 1 y 2.

5.4 Ejes de Responsabilidad Social Corporativa de SPC

A continuación, se exponen y desarrollan los 6 ejes de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad que rigen el Plan RSC de STAR PROJECT CONSULTING, S.L.

EJE 1: INNOVACIÓN

En SPC, la Innovación se concibe como uno de los ejes fundamentales y característicos de nuestra actividad.

Ofrecemos soluciones integrales de gestión de la actividad de I+D+i, permitiendo a las empresas externalizar la gestión de la innovación de su empresa. Utilizamos los principios y estándares de la norma UNE 166.002 "Requisitos de los sistemas de gestión de la I+D+i", liderados por profesionales expertos en innovación.

- Creatividad e innovación
- Vigilancia tecnológica
- Transferencia tecnológica
- Proyectos de I+D+i colaborativa
- Protección: Patentes y modelos de utilidad
- Explotación de resultados

Los gobiernos y administraciones publicas valoran la inversión de I+D+i de las empresas, permitiendo obtener financiación para su ejecución y reduciendo la fiscalidad de estas, por lo que nuestros objetivos se encuentran alineados con las políticas de inversión Nacional en el ámbito de la Innovación e I+D+i

Grupos de Interés afectados

Los grupos de interés afectados o que afectan a dicho eje de RSC son los siguientes:

ODS alineados

Iniciativas y proyectos

- Búsqueda activa de líneas de financiación pública para desarrollo de proyectos de I+D+i
- Certificación del Sistema de gestión de la I+D+i en base a la norma UNE 166002.
- Obtener la acreditación como empresa certificadora de proyectos de I+D+i.
- Establecer sinergias con Administraciones públicas y entidades locales para el desarrollo de proyectos de innovación.
- Generación de ideas para desarrollo de proyectos propios de I+D+i.

Indicadores

- % Proyectos financiados con fondos públicos
- Número de proyectos I+D+i en cartera
- % de hitos de proyectos finalizados en plazo
- Nº de publicaciones en congresos nacionales o internacionales.
- Nº de ideas generadas en un año y derivadas de proyectos en curso.
- Nº de ideas generadas en un año sin vinculación con proyectos en curso.
- Nº de oportunidades registradas derivadas de consulta a fuentes
- Nº de ferias y congresos como asistentes o ponentes.
- [Nº horas totales recibidas]
- Nº de informes de no conformidad
- Actos de publicidad difundidos
- % de objetivos de I+D+i cumplidos

EJE 2: CONTRIBUCIÓN A LA CREACIÓN DE EMPLEO

Contar con un sector privado responsable es esencial para el crecimiento, la productividad y la creación de empleo, todos ellos elementos generadores de desarrollo y oportunidades

SPC promueve de forma activa la integración de planes de inserción laboral de los jóvenes en base a convenios de colaboración con agencias de colocación y otras instituciones de formación, ofreciendo una cartera de becas de forma continua y atrayendo talento.

Grupos de Interés afectados

ODS alineados

Iniciativas y proyectos

- Acuerdos con entidades de educación y colocación para prácticas del alumnado y gestión de ofertas
- Seguimiento de las ofertas de empleo del mercado
- Talleres sobre emprendimiento.
- Participación en ferias de empleo.
- Elaboración de planes de formación
- Seguimiento laboral de becarios egresados.

Indicadores

- N.º total de becas anuales ofrecidas
- N.º total de ofertas de empleo publicadas
- % de satisfacción de los empleados
- % de satisfacción de becarios
- Inserción laboral de los becarios
- % de becarios incorporados a la Organización en fases posteriores a la beca.

EJE 3: TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

La implantación de buenas prácticas de gobierno corporativo es un factor transcendente para la creación de valor de las empresas, resultando de vital importancia la transparencia sobre los procesos internos y órganos del gobierno de la corporación.

En este sentido, la transparencia garantiza la adecuada divulgación de todos los asuntos relativos a la empresa, incluyendo su situación financiera, las políticas de calidad e innovación y la jerarquía dentro de la empresa.

Grupos de Interés afectados

ODS alineados

Iniciativas y proyectos

- Creación de códigos éticos y Plan de RSC.
- Accesibilidad del organigrama y estatutos de la empresa a todas las partes interesadas.
- Definición y divulgación de las políticas de transparencia de la empresa.
- Divulgación de la Misión, Visión y Valores de la corporación.
- Divulgación de las colaboraciones con otras empresas y Administraciones Públicas.
- Elaboración de memorias sociales accesibles para las partes interesadas.

- Manual de buenas prácticas ambientales.
- Publicación de datos de consumos y huella de carbono.
- Cumplimiento de requisitos legales económico-financieros y fiscales
- Auditorías externas e internas.

Indicadores

- Ingresos totales por gestión de proyectos subvencionados
- N.º de ayudas obtenidas en las diferentes materias de la organización.
- Beneficio económico antes de impuestos
- Indicador de estándares internacionales que se cumplen en la organización
- Ratio de rentabilidad económica
- Coeficiente de solvencia

EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Contar con un sector privado responsable es esencial para el crecimiento, la productividad y la creación de empleo, todos ellos elementos generadores de desarrollo y oportunidades

SPC promueve de forma activa la integración de planes de inserción laboral de los jóvenes en base a convenios de colaboración con agencias de colocación y otras instituciones de formación, ofreciendo una cartera de becas de forma continua y atrayendo talento.

Grupos de Interés afectados

ODS alineados

Iniciativas y proyectos

- Adopción por parte de la dirección de una gestión organizativa que tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres
- Condiciones laborales y sueldos dignos
- Código Ético y canal de denuncias

- Contrataciones objetivas y según criterios de valía, formación y aptitudes para el puesto de trabajo sin considerar género, etnia, religión, orientación sexual, etc
- Plan de igualdad.
- Planes de retribución y promoción laboral integrados.
- Memoria de seguimiento del plan de igualdad.
- Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.

Indicadores

- Satisfacción de los empleados.
- Existencia en la empresa de la figura de agente de igualdad.
- Horas de dedicación mensuales por parte del personal de la plantilla a la promoción de la igualdad según categoría profesional y sexo.
- N.º de ofertas de empleo publicadas.
- N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género.
- N.º de comunicaciones en materia de igualdad de oportunidades.
- N.º de reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades según tipo: premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas o de empresa experta en igualdad.
- N.º de acciones del plan de igualdad implementadas.
- N.º de reuniones trimestrales de la Comisión de igualdad.
- Horas de formación en materia de igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras.

EJE 5: COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS Y RETENCIÓN DE TALENTO

La satisfacción del equipo de personas de SPC es un aspecto fundamental dentro de los propios valores de la corporación, que fomenta la igualdad de oportunidades y la participación interna y externa. Como ya se ha comentado, SPC dispone de un Plan de Igualdad donde se contemplan medidas dirigidas a garantizar la paridad y no discriminación de los empleados, y proporcionar condiciones propensas a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Con el objetivo de ofrecer la máxima flexibilidad posible tanto al equipo de trabajo como a la cartera de clientes, se establece un horario comercial de la empresa, en el que el empleado puede seleccionar la franja horaria que mejor se ajusta cada día a sus necesidades, facilitando la conciliación laboral.

Adicionalmente, SPC considera imprescindible aplicar una política de formación activa y proactiva. La empresa elabora planes de formación específica para todos sus empleados fomentando el crecimiento personal y profesional.

Finalmente, SPC realiza una contratación en base a convenios colectivos regulados.

Grupos de Interés afectados

ODS alineados

Iniciativas y proyectos

- Detección de necesidades de formación internas

- Planes de formación anuales
- Encuestas de clima laboral
- Medidas de conciliación vida personal, familiar y laboral
- Acciones de promoción interna
- Beneficios sociales a los trabajadores y familiares en formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Jornadas de promoción de la salud entre los empleados
- Existencia de Comité de Igualdad y diseño de Plan de Igualdad.
- Formación en materia de Igualdad para trabajadores internos
- Manual de prevención del acoso sexual
- Manual de prevención de riesgos laborales.

Indicadores

- Media de horas de formación interna
- Nivel de identificación de las personas con la marca (sentido de pertenencia)
- Grado de satisfacción global del personal
- Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad
- Indicador de mujeres respecto al total de la plantilla
- Porcentaje de mujeres en la plantilla con más de 35 años
- Número o porcentaje de empleados que se benefician de las medidas de conciliación
- Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

EJE 6: DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS

La identificación de los aspectos medioambientales y la evaluación de los efectos asociados a una actividad empresarial o industrial es fundamental para conocer el impacto medioambiental que generan las actividades SPC, y poder establecer unos objetivos y metas medioambientales.

Unas buenas prácticas en eficiencia energética pueden calificar a la empresa como "socialmente responsable". En este sentido, resulta cada vez más necesario el uso de servicios y 'herramientas' que integren el respeto medioambiental y la sostenibilidad en su política empresarial.

En definitiva, la eficiencia energética implica sostenibilidad y se materializa a través de la normativa UNE-EN ISO 14001. Se trata de una certificación de calidad relevante en gestión medioambiental. Dicha normativa destaca a las empresas eficientes.

Las empresas tenemos la oportunidad de sistematizar sus procesos hacia el respeto ambiental. y, en particular, hacia la prevención en materia de contaminación, sostenibilidad y equilibrio socio económico. Unas buenas prácticas en eficiencia energética pueden calificar a la empresa como 'socialmente responsable'.

Grupos de Interés afectados

ODS alineados

Iniciativas y proyectos

- Sensibilización y formación ambiental para los trabajadores
- Auditorías energéticas internas de nuestros procesos de consumo y de nuestras instalaciones para optimizar al máximo los consumos.
- Revisión periódica de los consumos y análisis de las desviaciones.
- Gestionar de manera óptima los materiales de oficina y los residuos peligrosos
- Consumo responsable:
- Reciclaje selectivo
- Reducción de la contaminación acústica.
- Iluminación Led.
- Reutilización de materiales y disminución del uso de papel.
- Implantación de Manual de Buenas Prácticas ambientales
- La empresa apoya e invierte en la investigación de nuevas fuentes de energía renovable.

Indicadores

- Ratio de consumo en recursos naturales
- Rotación del Activo
- Ratio de rendimiento de gastos de telecomunicaciones y mantenimiento
- Ratio de rendimiento de gastos de consumibles
- Consumo de metro cúbicos de agua por empleado.
- Consumo de energía por empleado (kwh)
- Consumo de papel por empleado (folios)
- Huella de carbono.

6 CÓDIGO ÉTICO.

Un código ético, código de conducta o código deontológico es un documento que recoge el conjunto de criterios, normas y valores que forman la ideología de la empresa y que son asumidos por el personal que trabaja en la misma.

SPC pone a disposición de las partes interesadas su código ético, el cual puede resumirse en el siguiente decálogo ético:

Primero: *La fe en la iniciativa privada como motor de la economía y fuente de la prosperidad colectiva*

Segundo*: El respeto a la legalidad vigente*

Tercero*: La sensibilidad hacia las carencias sociales y la actuación basada en criterios de ética profesional, pauta de nuestro comportamiento*

Cuarto*: La permanente atención a las demandas de servicios que la sociedad reclame, eje fundamental de nuestro proyecto empresarial.*

Quinto*: La satisfacción de nuestros clientes, con la calidad comprometida, objetivo prioritario de nuestra oferta de servicios y legítima justificación del beneficio empresarial.*

Sexto*: La vocación de innovación creativa y de liderazgo, rasgos característicos de nuestra cultura.*

Séptimo*: El mantenimiento de la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos humanos, basada en la igualdad y en los principios de mérito y capacidad, bases de nuestro proyecto económico y garantía de su continuidad.*

Octavo*: Compromiso explícito de la dirección y de todas las áreas de la empresa en prevención del acoso laboral y/o sexual.*

Noveno*: La formación y desarrollo de nuestros trabajadores, las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de recursos humano.*

Décimo*: El respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, marco para el desarrollo de todas nuestras actividades.*

7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE RSC.

El principal método para evaluar un plan de RSC es el seguimiento del valor de los indicadores definidos en la planificación, así como las desviaciones con respecto a los objetivos planteados y la comparación de la evolución de los indicadores en un plazo de medición definido

La gestión y análisis de los datos permiten conocer la realidad de la situación, establecer medidas correctoras y realizar propuestas de mejora en las Áreas o unidades DE negocio cuyos resultados sean menos satisfactorios.

Los resultados del informe de cumplimiento de los indicadores de Responsabilidad Social, orientará las acciones necesarias para que el Plan de RSC continue evolucionando y mejorando y permita comunicarlo a las partes interesadas.

Por tanto, el presente plan de RSC es un punto de inicio y debe ser sometido a un proceso de mejora continua de la política de responsabilidad corporativa de la organización. Por tanto, el objetivo del mismo Plan es que en el transcurso de su periodo de vigencia, la responsabilidad social se incorpore en nuestra cultura, se vayan mejorando los valores de los indicadores o añadiendo indicadores nuevos en cada Área en la medida en que la realidad de las partes interesadas y la sociedad en su conjunto así lo requiera.

Este Plan es fruto y consecuencia de la defensa de los valores de SPC como organización y de la necesidad de reivindicar los mismos en el momento actual de cambio e incerteza para la mejora de nuestra sociedad en su conjunto.

8 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

La comunicación interna agrupa toda la información de interés para el empleado, tanto desde el punto de vista de recursos humanos como de negocio, nuevos productos, ofertas y un largo etcétera y se vehicula a través de diferentes canales de comunicación interna (intranet, comunicados, boletines, eventos, etc.).

Las actividades de Responsabilidad Social ocupan un papel relevante y continuo tanto en las iniciativas que afectan a empleados (en especial todo lo que se refiere al programa de voluntariado establecido en el plan de RSC) como las que se efectúan hacia la sociedad y que los empleados conocen gracias a estos medios

8.1 Comunicación interna.

La comunicación interna es esencial para que los empleados conozcan las acciones lideradas por la Responsabilidad Social: difundir las actividades en las que los empleados son una parte activa de manera más directa; animar y conseguir que el número de empleados participantes sea el mayor posible y generar orgullo de pertenencia son la meta común para las dos áreas.

En cuanto a la generación de impacto conjunto entre comunicación interna y RSC, partimos de que hay objetivos propios tanto de comunicación interna como de RSC que no son necesariamente compartidos, pero, sin duda, el impacto de la RSC no sería posible sin contar con la comunicación interna como una herramienta de difusión y nexo con los empleados.

Los retos conjuntos, de comunicación interna y RSC, pasan por que el empleado no solo conozca las iniciativas y áreas de actuación de la RSC (tanto internas como externas), sino que se sienta partícipe de ellas, al igual que se siente partícipe del devenir económico de la empresa.

Desde SPC Impulsaremos el desarrollo de jornadas temáticas sobre RSC en la empresa. El responsable de formación elaborará un calendario para comunicar y concienciar a los trabajadores de la importancia de la RSC y de las medidas concretas que SPC se encuentra desarrollando.

8.2 Comunicación externa

SPC elaborará bianualmente una memoria de RSC o Informe de Sostenibilidad que exponga las actuaciones llevadas a cabo en materia de RSC, y su impacto (positivo o negativo) en todos sus grupos de interés, permitiendo comunicar el avance de la corporación en línea con el desarrollo sostenible y con su responsabilidad social.

Las memorias de RSC se elaboran de acuerdo con las guías GRI de elaboración de informes de sostenibilidad (Global Reporting Initiative) o GRI Standards

Los Estándares **GRI representan las mejores prácticas a nivel global para informar públicamente los impactos económicos, ambientales y sociales de una organización**. La elaboración de informes de sostenibilidad a partir de estos Estándares proporciona información acerca de las contribuciones positivas y negativas de las organizaciones al desarrollo sostenible.

Las memorias serán comunicadas a través de los medios disponibles por SPC a todas las partes interesadas pertenecientes al contexto externo de la empresa incidiendo en los aspectos más relevantes en materia de RSC:

- Cuáles son los grupos de interés y explicar cómo se ha respondido a sus expectativas e intereses.
- Distinguir entre los impactos que se generan a nivel local, regional o internacional.
- Los aspectos que reflejen los efectos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización; o que influyan de un modo sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- Las metas propuestas es sus dimensiones de alcance, límites y tiempo de forma exhaustiva.
- Involucrar los grupos de interés en el análisis del desempeño de la organización en el periodo analizado.

La comunicación es un pilar que da apoyo a todo el proceso de planificación e implementación de una estrategia de RSC. Es tan importante que, si se gestiona de la manera adecuada, puede convertirse en el motor de la renovación y el cambio organizacional necesarios para que su empresa trabaje bajo estos principios. Por medio

de la comunicación, se puede generar la confianza y el convencimiento en colaboradores y colaboradoras sobre el modelo de sostenibilidad adquirido por la compañía, que facilitará su ejecución y, por medio de la comunicación, se puede garantizar el alineamiento de las partes interesadas que permita que se sumen a sus iniciativas de trabajo para la sostenibilidad.

La comunicación, entonces, facilita la comprensión del modelo sostenible de la empresa a lo interno, la consecución de un acuerdo tácito con la ciudadanía y permite a la sociedad conocer el accionar de la empresa, sus impactos y su trabajo direccionado hacia la mejora continua de sus prácticas. Como consecuencia, facilita una fiscalización complementaria que diluye la desconfianza y los miedos históricos asociados a la empresa privada.