



CRECIENDO JUNTOS



Buenas prácticas en materia de sostenibilidad en PYMES y otras empresas de las Nueva Economías de Navarra

Antecedentes

Esta guía de sostenibilidad se ha realizado en el marco del proyecto [Creciendo Juntos](#), financiado por el Departamento de Desarrollo Económico de Gobierno de Navarra en la convocatoria de subvenciones para proyectos en materia de responsabilidad social para el año 2019. El objetivo de este proyecto ha sido mejorar la competitividad de empresas navarras, especialmente PYMES sensibles a la sostenibilidad mediante la identificación y puesta en común de buenas prácticas, la creación de alianzas y la mejora del clima laboral.

Este documento forma parte del Objetivo 1 del proyecto que es “Mejorar la sostenibilidad de las empresas, aprovechando al máximo sus recursos y reduciendo ineficiencias, mejorando su notoriedad e imagen de marca, y marcando las pautas de desarrollos futuros mediante la generación de espacios de identificación e intercambio de buenas prácticas sobre propuestas innovadoras para mejorar la sostenibilidad integral de las empresas (económica, ambiental, social interna y externa)”.

Este proyecto ha sido coordinado por Leire Iriarte, fundadora de [El Buen Vivir](#) con la colaboración de [Marta Martínez Arellano](#) y [Sandra Guevara](#).

Contacto:

Dra. Leire Iriarte

hola@elbuenvivir.org

619.836.414

C/Larrabide,21, bajo, 31005, Pamplona



Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:



Agradecimientos

El Buen Vivir quiere agradecer expresamente la contribución de:

- [Marta Martínez Arellano](#) y [Sandra Guevara](#), expertas en desarrollo de personas y organizaciones, y desarrollo sostenible respectivamente, por sus contribuciones al proyecto y al desarrollo de esta guía.
- A todas las empresas, asociaciones y redes que han ayudado a difundir el proyecto y han colaborado en la difusión de la encuesta, han rellenado el cuestionario y han participado en los talleres. En particular, queremos agradecer el tiempo e interés a: Agresta, Amimet, Anasinf, Anteral, Cederna-Garalur, Foro Europeo, Instituto de Smart Cities de la UPNA, Kamira, Nafarkoop, Nommad, REAS-Navarra, Rocópolis, Xilema y CESAMO/Silvia Marconi.
- Al equipo técnico del Servicio de Trabajo del Departamento de Desarrollo Económico de Gobierno de Navarra por su acompañamiento y ayuda durante todo el proceso de ejecución del proyecto.
- Al Departamento de Desarrollo Económico de Gobierno de Navarra por la financiación del proyecto.
- Al Museo de Educación Ambiental y el Civivox Condestable por la cesión de espacios para la celebración de los talleres.

Índice (I)

Introducción y Objetivos

Metodología

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Responsabilidad Social Empresarial

Sostenibilidad Económica

1.1. Buen Gobierno y Ética

1.2. Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción

1.3. Comunicación y Transparencia

1.4. Buena Gestión y Competitividad: calidad, productividad y eficiencia

1.5. Planificación de inversiones y política de distribución de beneficios

1.6. Proveedores: Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas

1.7. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)

1.8. Orientación a la clientela

1.9. Publicidad y Marketing responsable

1.10. Marketing inclusivo y diseño universal

Resumen de la importancia relativa de los indicadores

Resumen de las interacciones entre los indicadores de sostenibilidad económica y los ODS



CRECIENDO
JUNTOS

Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:

Nafarroako
Gobernua  **Gobierno**
de Navarra

Índice (II)

Sostenibilidad Ambiental

[2.1. Política Ambiental o Declaración de intenciones](#)

[2.2. Estrategia ambiental, Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental](#)

[2.3. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables](#)

[2.4. Prevención y gestión de residuos](#)

[2.5. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular](#)

[2.6. Medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos](#)

[2.7. Cambio climático y Movilidad sostenible](#)

[2.8. Formación y sensibilización en materia ambiental](#)

[Resumen de la importancia relativa de los indicadores](#)

[Resumen de las interacciones entre los indicadores de sostenibilidad económica y los ODS](#)

Índice (III)

Sostenibilidad Social

3.1. Dimensión interna

[3.1.1. Derechos laborales y Condiciones de trabajo](#)

[3.1.2. Información, comunicación y gestión del conocimiento](#)

[3.1.3. Diseño y la estructura de la organización. Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación](#)

[3.1.4. Clima laboral](#)

[3.1.5. Generación de empleo, Estabilidad laboral y protección del empleo](#)

[3.1.6. Política de retribución y equidad salarial](#)

[3.1.7. Seguridad y Salud en el trabajo](#)

[3.1.8. Igualdad de oportunidades, incluyendo igualdad de género](#)

[3.1.9. Conciliación y calidad de vida](#)

[3.1.10. Diversidad e inclusión](#)

[3.1.11. Formación, desarrollo personal y profesional](#)

[Resumen de la importancia relativa de los indicadores](#)

[Resumen de las interacciones entre los indicadores de sostenibilidad económica y los ODS](#)

Índice (IV)

Sostenibilidad Social

3.2. Dimensión externa

3.2.1. Participación en la comunidad local

3.2.2. Alianzas sectoriales y competencia justa

3.2.3. Relaciones con las Administraciones Públicas

3.2.4. Promoción del voluntariado y la acción social

Sostenibilidad y Nuevas oportunidades

Sostenibilidad y competitividad de las empresas

Sostenibilidad y economía circular: nuevas oportunidades de generación de valor.

De las 3Rs a las 9Rs en la gestión sostenible de los recursos

Sostenibilidad y creación de Alianzas

Introducción y Objetivos

Introducción:

Según la Comisión Europea la responsabilidad social consiste en «la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad». Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben integrar en su estrategia empresarial las actuaciones necesarias para mejorar, por encima de la ley, aspectos sociales, medioambientales y económicos. A día de hoy existen multitud de esfuerzos, en muchos casos traducidos en forma de sello o protocolos para la acreditación y certificación, para fomentar la RSE. La Comunidad Foral de Navarra ha desarrollado una metodología propia, InnovaRSE, para la promoción de la RSE en sus empresas. Este sello, con más de 10 años de recorrido, ha generado un impacto social positivo en el tejido empresarial de la Comunidad. Han sido 386 las empresas que se han involucrado en alguna de las fases que contempla la metodología.

Desde 2015, el nuevo marco internacional de desarrollo sostenible son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los ODS son un esfuerzo aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas para fomentar un desarrollo sostenible de aquí a 2030. Los ODS formulados, el ODS 8 (Empleo Digno y Crecimiento Económico), ODS 9 (Innovación e Infraestructura) y ODS 12 (Consumo y Producción Responsable) están relacionados directamente con el desempeño empresarial. La metodología InnovaRSE, en la versión publicada en 2018, ya tiene alineados sus indicadores con los ODS. Además del marco ofrecido por los ODS, cabe destacar que dentro de los retos de Desarrollo Empresarial de la Estrategia de Especialización Inteligente de Gobierno de Navarra, se contemplan:

- Clústeres para la innovación y la competitividad, y
- Nueva cultura de gestión empresarial

Por tanto, son muchos los esfuerzos, en distintos niveles de gobernanza fomentando la sostenibilidad y una nueva cultura empresarial de las empresas dentro del marco de desarrollo sostenible.

El tejido empresarial navarro está compuesto por más de 43.000 PYMES, siendo más del 95 % de las empresas con menos de 50 empleados. Las PYMES, son un componente esencial del tejido industrial navarro. Por ello, este proyecto pone la atención en estas organizaciones tan importantes para la sociedad navarra.



Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:



Objetivos

Esta guía se elabora con el fin de poner en común la percepción de PYMES navarras sensibles a la sostenibilidad, sin ser su objetivo el realizar un diagnóstico del estado de la RSE en Navarra. Son varios los objetivos concretos:

- Conocer cuáles son los aspectos que las empresas que han participado en el Sello InnovaRSE desde 2015 han considerado en sus memorias de diagnóstico o de seguimiento como prioritarios. Para ello, se han revisado las memorias elaboradas por los consultores para las empresas y disponibles en la [web](#) del Sello InnovaRSE de Gobierno de Navarra,
- Determinar cuáles son los aspectos de trabajo prioritarios para las PYMES navarras sensibles a la sostenibilidad y las buenas prácticas que están desarrollando en este momento. Para lograr este objetivo se preparó y se distribuyó una encuesta online a más de 500 empresas. Los resultados de dicha encuesta se presentan en esta guía.
- Compartir la información generada a través de las encuestas, los talleres y las comunicaciones posteriores que se realizaron con las empresas a través de esta guía con el fin de que otras empresas sensibles puedan aprender de las prácticas puestas en marcha por otras organizaciones.
- Facilitar una documentación de referencia para las empresas interesadas en trabajar en ODS. En base a la alineación realizada por Gobierno de Navarra sobre los indicadores de sostenibilidad contemplados en el sello InnovaRSE (y recogido en la última versión disponible de los indicadores del sello InnovaRSE), profundizar en las interrelaciones entre los indicadores de sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Metodología

Metodología

- 1. Selección indicadores de sostenibilidad.** Los aspectos de sostenibilidad considerados en esta guía fueron identificados a partir de los indicadores del Sello InnovaRSE en su versión de 2018 y la norma SGE21. Se hizo un estudio comparativo entre los indicadores de sostenibilidad considerados en cada uno de los esquemas, que fueron la base para desarrollar los indicadores de sostenibilidad relativos a las dimensiones económicas, ambientales y sociales que aquí se plantean,
- 2. Revisión bibliográfica de los aspectos considerados en el sello InnovaRSE.** Se analizaron las buenas prácticas y los compromisos recogidos en las 46 memorias del sello InnovaRSE publicadas entre 2015-2019. Se seleccionaron aquellos aspectos destacados por los consultores encargados de realizar la encuesta. Los aspectos identificados se clasificaron de acuerdo a los indicadores de sostenibilidad seleccionados para esta memoria.
- 3. Cuestionario para empresas y organizaciones sensibles con la sostenibilidad.** Teniendo en cuenta los indicadores de sostenibilidad identificados en el paso num. 1 anterior, se elaboró un cuestionario online dirigido a más de 500 empresas de las Nuevas Economías (empresas activas en el sello InnovaRSE desde 2015; empresas de la Economía Social y Solidaria; Economía Social; Verde e interesada en los aspectos de circularidad; Innovadora; “Joven”, etc.). En este cuestionario se solicitó que para cada uno de los indicadores de sostenibilidad se indicase:
 - El grado de actividad actual. Pregunta cerrada de carácter cuantitativo en una escala de 1 (actividad nula) a 5 (actividad muy alta)
 - El interés por trabajar en este aspecto en el medio plazo de 1 (interés nulo) a 5 (interés muy alto).
 - Prácticas más destacables. Pregunta abierta
- 4. Cuestionario a consultores del Sello InnovaRSE.** El cuestionario dirigido a las empresas se adaptó a la visión de los consultores del sello InnovaRSE para recoger su experiencia en la materia.



CRECIENDO
JUNTOS

Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:

Nafarroako
Gobernua  **Gobierno**
de Navarra

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial

Objetivos de Desarrollo Sostenible – Nociones Generales (I)

- Tras la Agenda 21 y la Declaración de Río (1992), los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000), en 2015 se acuerdan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de Naciones Unidas.
- Se trata de Objetivos de carácter universal que consideran las dimensiones ambiental, social y económica de la sostenibilidad. Los ODS necesitan ser adaptados a los distintos contextos nacionales según las distintas realidades y prioridades. Así mismo, cada Estado se plantea metas específicas en función de sus condiciones, por ejemplo el porcentaje de electrificación con energías renovables que desea alcanzar. Para alcanzar estos objetivos se requiere de la aportación de todos y cada uno de los actores de la sociedad. Las empresas, en particular, tienen un importante rol en el logro de los ODS.
- Los ODS son la arquitectura y narrativa sobre desarrollo sostenible de aquí a 2030.



Objetivos de Desarrollo Sostenible – Nociones Generales (II)

- Los ODS están articulados en 17 Objetivos, 169 metas y 232 indicadores. Cada Objetivo tiene un número determinado de metas e indicadores. 12 indicadores se utilizan para analizar el progreso en varios Objetivos.
- Los objetivos están conceptualizados de forma indivisible y son de carácter integral. Es decir, no se puede tratar los Objetivos de forma separada ya que cada todos guardan relación entre ellos. Por ejemplo, el Objetivo 7 sobre “Energías Renovables” tiene una clara interacción con el 13 sobre “Cambio Climático”
- El grado de avance en su transposición y el grado de implicación para su incorporación en las agendas nacionales es variable (ver, por ejemplo, [resumen publicado por Pacto Mundial](#))
- En España se ha creado el [Alto Comisionado para la Agenda 2030](#) y en 2018 se presentó el primer [Informe Voluntario Nacional](#) sobre los progresos realizados en relación a los ODS ante Naciones Unidas .
- El Gobierno de Navarra además de alinear los esfuerzos globales a la realidad foral a través del informe “[Alineación de las Políticas Públicas competencia del Gobierno de Navarra con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible](#)” ha puesto a disposición pública la web “[Progreso de Navarra en la consecución de los ODS](#)” .



Objetivos de Desarrollo Sostenible y empresa

- Para la consecución de los ODS es fundamental la apropiación e implicación de gobiernos de distintos niveles, empresa privada, sociedad civil, academia y otros actores.
- El marco de trabajo y la ambición de los ODS va más allá de las actividades específicas de las empresas y organizaciones. No obstante, la actividad empresarial influye directamente en algunos de los ODS como el 8 (Empleo Digno y Crecimiento Económico) y el 12 (Producción y Consumo Responsable). Así mismo, la actividad empresarial puede influir de forma específica e indirecta en muchos de los ODS.
- La incorporación de los ODS en la visión empresarial puede ayudarnos a desarrollar un marco conceptual de nuestra actividad más amplio que nos permite entender nuestra actividad dentro del contexto socioeconómico en el que nos desenvolvemos. La consideración de los ODS en la estrategia empresarial no significa necesariamente cambiar nuestra estrategia de Responsabilidad Social Empresarial.
- Los ODS no sustituyen los indicadores de sostenibilidad que utilizan distintos sellos o corrientes económicas como pueden ser el sello InnovaRSE, la norma SGE21 de Forética o el Balance del Bien Común o la matriz de las Bcorps, para evaluar el grado de sostenibilidad de una organización.
- Los ODS tienen la potencialidad de ser transformadores si queremos que así sea o bien podemos utilizarlos para cumplir ciertos hitos sin cuestionar los pilares de los desafíos sociales y ambientales a los que nos enfrentamos como sociedad.



Resultados

Los indicadores de sostenibilidad se han clasificado en:

- Sostenibilidad Económica
- Sostenibilidad Ambiental
- Sostenibilidad Social (dimensión interna y externa)

Se revisaron 46 memorias de sostenibilidad y la encuesta fue contestada por 23 empresas y organizaciones. No tenemos constancia de haber recibido respuestas por parte de los consultores.

A continuación se presentan los resultados para cada uno de los indicadores, dependiendo de la dimensión a la que corresponden. Para cada uno de los indicadores se presenta:

- Una definición operativa del indicador
- La contribución de los indicadores a los ODS, tanto de forma directa como indirecta
- Las principales acciones que están desarrollando las empresas en aspectos relacionados con este indicador (en base a los resultados de la encuesta online)
- Experiencias inspiradoras. Se trata de ejemplos reales que ya están en marcha por parte de las empresas que las empresas han informado a través de las encuestas o en los talleres.
- El grado de trabajo actual y la importancia que tiene para las empresas trabajar en este aspecto en el futuro cercano (2 años) se presenta de forma agregada al final de cada una de las dimensiones de la sostenibilidad (económica, ambiental y social). Estos datos se obtienen de la revisión de las memorias de sostenibilidad presentadas al sello innovaRSE y como parte de las encuestas.

1. Sostenibilidad económica

1.1 Buen Gobierno y Ética (I)

¿Qué es?

Se refiere a la disponibilidad de criterios para el buen gobierno, código de conducta, sistema de identificación y minimización de riesgos y/o código de buenas prácticas profesionales que es público y accesible. Este aspecto también puede contemplar la disponibilidad de un código de buenas prácticas profesionales, de un sistema de identificación y minimización de riesgos y la Adherencia al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Por último también se tiene en cuenta la promoción de valores humanos dentro de la empresa.

La empresa considera criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en el diseño y desarrollo de productos y servicios, fomentando la innovación responsable.



Contribución a los ODS: - Directa:



Meta 12.6

- Indirecta:

Objetivos 5, 6, 9, 14 y 15
Metas 2.4, 7.3, 10.3 y 16.6

1.1 Buen Gobierno y Ética (II)

Acciones (17 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
3	Crear o revisar un código ético
2	Implantar <i>compliance</i> (que puede ser penal)
2	Plan de RES y otras actuaciones de RSC y ODS
2	Identificación de riesgos y oportunidades de los grupos de interés

1.1 Buen Gobierno y Ética (III)

Nº de org.	Buena práctica
1	Transparencia, que puede incluir la ley de transparencia (quién puede cobrar y cómo)
1	Elaboración de un código de buen gobierno
1	Protocolo de actuación y prevención de acoso en el trabajo
1	Normas de régimen interno
1	Carta de principios y valores
1	Planes estratégicos y planes de acción
1	Plan de igualdad
1	Auditoría social
1	Canal de buenas prácticas
1	Canal de comunicación
1	Fomento del trabajo en equipo
1	Participación amplia
1	Toma de decisiones considerando parámetros de sostenibilidad
1	Unión y respeto de las personas

1.1 Buen Gobierno y Ética (IV)

Experiencias inspiradoras

ANASINF, empresa navarra de soluciones informáticas y sistemas ERP, ha implantado normas de régimen interno con el propósito de asegurar un buen gobierno.

Con esa finalidad elaboraron un texto con aportaciones de todas las personas que componen el equipo sobre temas como: requisitos para adquirir la condición de socio, requisitos para “salir” de la empresa cuando eres socio, procedimientos para elaborar el calendario laboral anual y consensuarlo, permisos y tiempos retribuidos y no retribuidos.

El régimen interno es un documento “vivo”, cuando surge un tema lo gestionan así, eso hace que las cosas fluyan mejor puesto que todos conocen las “reglas del juego.”

1.1 Buen Gobierno y Ética (IV)

Experiencias inspiradoras

GOIENER, como proyecto cooperativo de generación y consumo de energía renovable, busca una participación amplia en la toma de decisiones., teniendo en cuenta los parámetros de sostenibilidad.

Compartir todo y construir desde cero. GoiEner quiere construir, ¿cómo hacerlo? Construcción del propio manual. Publicación de memoria, sueldos, organigrama, etc. Lo hace a través de la creación de Equipos formados por personas voluntarias y personas trabajadoras, que van construyendo y dando forma poco a poco a las diferentes dimensiones en la vida diaria.

Cuando una toma de decisión compleja llega a un órgano "importante" (por llamarlo de alguna forma), ya llega muy "rumiada" desde los Equipos anteriores, y está preparada para recibir al menos el consentimiento de todas las personas. Si eso no es así, se devuelve para continuar siendo elaborada.

1.2. Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción (I)

¿Qué es?

Establecimiento de mecanismos para identificar los riesgos legales (ej.: procedimientos y buenas prácticas), definiendo procedimientos y buenas prácticas para prevenir los incumplimientos, gestionar y reaccionar ante los mismos.

La existencia de pautas para evitar el mal uso de la información privilegiada y los conflictos de intereses que afectan a todas las personas vinculadas a la organización, y en particular, las que integran el máximo órgano de gobierno.

Revisión del estado de la empresa en relación a los requisitos de la LOPD. Puede incluir la auditoria y revisión externa.

Refuerzo de estos aspectos con otras actuaciones extralegales.

Contribución a los ODS:



- Directa:



Metas 16.5
y 16.10

- Indirecta:

Metas 12,6, 14,4, 15.7

1.2. Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción (II)

Acciones (16 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
9	Sistemas de gestión interna específicos (que puede incluir política de protección de datos, firma de documentos con el personal de protección de datos, manual de <i>compliance</i> , etc.)
2	Contrato de confidencialidad y/o uso información sensible
2	Comunicación (Puesta en común de distintos temas)
1	Problemas no relevantes por ser una empresa pequeña
1	Implantar la ISO 9001
1	Puesta en marcha de un canal ético

1.2. Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción (III)

Experiencias inspiradoras

FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA, está comprometida con una educación en valores individuales que permita una buena convivencia entre personas y se esmera en el cumplimiento del marco legal vigente como garante de dicho objetivo.

Aunque ya cumple con la “Ley de Competencia Desleal”, “Ley de Defensa de la Competencia” y “Código del Buen Gobierno”, entre otros, la empresa se ha marcado como objetivo la elaboración de un código ético en el que queden perfectamente reflejadas las políticas y actuaciones anticorrupción, implicando a todos los trabajadores de la compañía poniendo en valor dichas actuaciones.

Se considera que la elaboración de un código ético propio servirá para consolidar la capacidad organizativa yendo más allá de las exigencias legales, proporcionando seguridad a sus trabajadores, clientes, alumnos, accionistas y aliados, lo que repercute en beneficio de la reputación empresarial.

1.2. Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción (III)

Experiencias inspiradoras

FUNDACIÓN XILEMA, entidad sin ánimo de lucro que trabaja con menores, familias, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y personas con patología múltiple ha venido implantando el *Corporate Compliance*, un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptadas por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos.

Además de realizar las auditorías para identificar riesgos, y de establecer los procedimientos, se ha formado a toda la plantilla para garantizar y extenderlo en toda la organización.

Se cuenta con los siguientes documentos:

- Política de Prevención de Delitos
- Código ético y de conducta
- Reglamento de uso y protocolo de actuación del buzón ético.

1.3. Comunicación y transparencia (I)

¿Qué es?

La organización dispone de tecnologías y herramientas digitales para la gestión de la información y la comunicación con clientela y proveedores.

Comunicación regular, de forma clara y completa, los resultados de su estrategia y operaciones, sostenibilidad y RSE a todos los grupos de interés. Se informa de las decisiones tomadas y del desempeño logrado en términos económicos, sociales y ambientales.

En particular se hacen públicas y accesibles las cuentas anuales de la organización, mediante los mecanismos que cada una considere oportunos y se es transparente en lo que respecta a la satisfacción de impuestos.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 12.6

- Indirecta:

Meta 16.10



1.3. Comunicación y transparencia (II)

Acciones (18 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
5	Información interna, que puede incluir reuniones con equipos y/o el seguimiento del plan estratégico
5	Diagnóstico RSE, plan de actuación RSE y/o memoria sostenibilidad
3	Transparencia con nuestros clientes, proveedores y/o accionistas
3	Comunicación y actualización en página Web corporativa
2	Auditoría REAS
2	Plan de comunicación
1	Visibilización en redes sociales de procesos, innovación o cambio en el sistema productivo
1	Datos públicos y accesibles
1	Creación de un plan director estratégico que aborda 8 áreas en la que se han marcado acciones ligadas a los ODS.

1.3. Comunicación y transparencia (III)

Experiencias inspiradoras

ANASINF, empresa navarra de soluciones informáticas y sistemas ERP, destaca que el plan estratégico se hace entre todos y eso influye en la alineación. Hace ya un tiempo que se reúnen cada dos años para elaborar el plan estratégico. Inicialmente lo hicieron con algún facilitador externo, pero en los dos últimos planes los han realizado internamente.

Gerencia es quien lidera este proceso en el que participan todos los socios en las sesiones propuestas y con las dinámicas que se van marcando. De ahí se elabora un plan de gestión bianual con los indicadores y periódicamente se realizan las reuniones donde participa todo el personal de la empresa para ver la consecución de los objetivos o no.

Para el equipo de ANASINF esta herramienta le ayuda a ver si el camino que siguen es el que han definido en el plan estratégico, o si se están desviando; en cuyo caso es importante saber el porqué y ver si tienen que corregir la dirección o si hay que gestionar ese cambio.

1.3. Comunicación y transparencia (IV)

Experiencias inspiradoras

FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA, tiene como máxima “primero hacer el bien y después comunicarlo”. De esta manera la comunicación es percibida como real, sin exageraciones ni excesos, desde la total transparencia.

La comunicación, tanto interna como externa, trata de explicar más que de vender, y está siempre orientada hacia los valores reales de la organización. Esta práctica ha permitido generar credibilidad en todos los grupos de interés y ha consolidado las relaciones del equipo de trabajo, la confianza y el compromiso laboral.

Al mismo tiempo, la transparencia en la comunicación externa ha permitido que el resto de los actores o grupos de interés conozcan nuestra empresa, sus valores, y tengan confianza en nuestras formaciones.

Como canales de comunicación interna y externa cabe destacar; la elaboración de boletines mensuales, la relación con los medios de comunicación, la página web y redes sociales, entre otros.

1.4. Buena Gestión y Competitividad: calidad, productividad y eficiencia (I)

¿Qué es?

La organización utiliza indicadores de productividad y eficiencia, incluyendo el análisis de costes de producción y servicios. Establecimiento de metas específicas y seguimiento de los logros obtenidos, introduciendo acciones de mejora derivadas del análisis de los resultados.

Utilización de sistemas de gestión que pueden estar auditados externamente, por ejemplo, de calidad y/o elaboración de planes estratégicos, memorias de sostenibilidad, análisis de grupos de interés, auditorías voluntarias de cuentas.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 2.4



Meta 8.2



Meta 12.6

- Indirecta:
Meta 16.6

1.4. Buena Gestión y Competitividad: calidad, productividad y eficiencia (II)

Acciones (18 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
8	Desarrollo de auditorías de calidad, como ISO 9001-15 , ISO 27001, UNE 15713
7	Planes estratégicos y/o directores
4	Análisis de costes, producción y servicio y recalculando márgenes
4	Auditoría de cuentas, que puede ser pública
1	Metodología ágiles
1	Seguimiento de costes
1	Auditoría Social
1	Fomento de la participación
1	Basarse en el sello EFQM e InnovaRSE para gestionar
1	Cuadro de mandos de indicadores

1.4. Buena Gestión y Competitividad: calidad, productividad y eficiencia (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET es una asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional. Esta entidad apuesta por la calidad en los procesos, la flexibilidad ante el cliente y ante las personas con discapacidad que realizan sus tareas en puestos adecuados a sus características, y mejoras en las productividades de las empresas para las que trabajan. Es por ello que implementan la norma ISO 9001 y aplican el Modelo EFQM en toda la entidad, centrado en el concepto de la calidad total y orientados hacia la excelencia.

AMIMET se encuentra inmersa en la elaboración del plan estratégico con el fin de marcar las líneas a seguir en los próximos años, definir sus objetivos y los planes de actuación para la consecución de los mismos. Para ello están utilizando dos herramientas: TRELLO y SCRUMTEGY, la primera permite trabajar en red desde la planificación del equipo y la segunda medir resultados a través de indicadores, y así poder corregir desviaciones.

1.4. Buena Gestión y Competitividad: calidad, productividad y eficiencia (III)

Experiencias inspiradoras

ANASINF, empresa navarra de soluciones informáticas y sistemas ERP, da mucha relevancia al control a nivel de costes, identificación y seguimiento de indicadores económicos y operativos. Definición y seguimiento de plan estratégico bianual.

Del plan estratégico se desgranar los indicadores de seguimiento, mensualmente al cierre contable se actualizan estos indicadores (son unas tablas Excel que diseñamos al hacer el plan estratégico y en las que vamos recogiendo la información). Los indicadores son económicos y operativos, desde la rentabilidad económica, margen de explotación, coste horario por sección de la empresa, margen por cliente, margen por producto/servicio que realizamos...

Esto permite llevar un mejor control de los costes y, por tanto, introducir los ajustes necesarios para lograr mayor eficiencia en el uso de los recursos y por tanto incrementar la competitividad. Mensualmente sabemos donde ganamos o perdemos, qué servicios, productos y clientes son los que más nos aportan, y con cuales perdemos, por ello podemos corregir o ajustar las variables para dejar de perder dinero.

1.5. Planificación de inversiones y política de distribución de beneficios (I)

¿Qué es?

Planificación de inversiones, definición de prácticas socialmente responsables en inversiones, operaciones con entidades financieras.

Criterios de responsabilidad social a la hora de elegir las entidades financieras con las que se trabaja y/o política de distribución de beneficios.

Establecimiento de un Código de Buen Gobierno o protocolo de relaciones con inversores, que contenga información relevante sobre la gestión de la organización.

Contribución a los ODS: - Directa:



Meta 15.6



- Indirecta:

Metas 2.3, 9.3, 12.6, 16.4

1.5. Planificación de inversiones y política de distribución de beneficios (II)

Acciones (15 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
4	No aplica/no relevante
3	Banca ética
2	Sin distribución de beneficios (que puede deberse a ser una cooperativa de iniciativa social)
2	Búsqueda activa de nuevas vías de financiación
2	Variable del empleado en función de los beneficios de la empresa
1	Planificación de inversiones
1	Inversión Socialmente Responsable
1	Inclusión de criterios de carácter social en las licitaciones
1	Consideración en la selección de proveedores
1	Reinversión de beneficios en la sociedad

1.5. Planificación de inversiones y política de distribución de beneficios (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, es una cooperativa de Iniciativa Social que tiene por objeto la prestación y gestión de servicios sociales educativos y psicosociales en los ámbitos familiar, educativo, profesional comunitario, docente e institucional, a través de la intervención directa, la investigación y la formación. Los socios de Kamira son a su vez trabajadores de la empresa y eso marca la cultura empresarial, puesto que el objetivo de la cooperativa no es obtener beneficios sino preservar y generar empleo de calidad, para sus socios trabajadores y para los trabajadores no socios.

La cooperativa obtiene sus fondos propios de las aportaciones de los socios en el momento de su incorporación y de los excedentes obtenidos los cuales no se reparten entre los socios si no que revierte en la propia cooperativa. La planificación de las inversiones se hace a través del plan estratégico que se realiza tanto con los socios como con los trabajadores.

Kamira es socia de FIARE, banca ética que también está constituida en forma de sociedad cooperativa. Con esta medida Kamira no sólo salvaguarda su patrimonio sino que apoya a una entidad bancaria que financia proyectos del tercer sector, la economía social y solidaria.

1.5. Planificación de inversiones y política de distribución de beneficios (IV)

Experiencias inspiradoras

GOIENER, siendo un proyecto cooperativo de generación y consumo de energía renovable con el que se quiere recuperar la soberanía energética, busca entidades con compromiso social igual al suyo. De allí que forme parte de REAS, Red de Economía Alternativa y Solidaria.

Estas entidades son muy jóvenes y todavía están en pleno crecimiento, en un panorama de exploración en el que todavía tienen mucho camino por recorrer, con los principios de los que parten y las perspectivas que llevan consigo.

Por la propia definición que han adoptado desde sus orígenes, y por sus propias leyes de cooperativas, no hay reparto de beneficios entre las personas socias. Cuando estos se den, pasarán a formar parte de las entidades para seguir creciendo. Sí en algún momento, estas entidades se disolvieran y quedaran remanentes, esos fondos nunca volverían a manos de las personas socias, sino que irían destinados a los fines que sus leyes le obliguen.

1.6. Proveedores: Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas (I)

¿Qué es?

Establecer un sistema que permita evaluar y clasificar a los proveedores en función de su nivel de relevancia para el negocio o actividad.

Disponer de un sistema de homologación de proveedores o protocolos de adquisición sostenible, que determinen los criterios (social, ambiental, etc.) de decisión de compra referidos a su cadena de suministros.

Las relaciones con las entidades proveedoras y subcontratas siguen prácticas responsables que incluyen: la estabilidad de la relación, condiciones de pago negociadas, cumplimiento de los plazos de pago previamente establecidos, una aplicación no abusiva de penalizaciones, y la evaluación de la satisfacción de las entidades proveedoras con todo el proceso.

No se utilizan abusivamente las subcontrataciones de personal por cuenta propia ("falsos autónomos").

La organización ejerce un liderazgo sobre las entidades proveedoras, promoviendo de manera activa y facilitando la adquisición de criterios de responsabilidad social por parte de éstas.

Contribución a los ODS: - Directa:



Meta 8.5



Meta 12.7

- Indirecta:

Metas 16.6, 16.8



1.6. Proveedores: Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas (II)

Acciones (16 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
7	Evaluación/Homologación de proveedores, que puede incluir criterios de calidad
4	Búsqueda de entidades con compromisos parecidos o locales y utilizarlos como proveedores
2	Proyecto cadena de suministro responsable (Diagnóstico). Criterios RSE para homologación de proveedores
1	Uso de los valores de la Economía Social y Solidaria
1	Entidades de comercio justo

1.6. Proveedores: Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas (III)

Experiencias inspiradoras

FUNDACIÓN XILEMA es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja con menores, familias, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y personas con patología múltiple. Dentro del sistema de calidad tiene recogido el procedimiento para la homologación de proveedores, siendo necesario cumplir las exigencias recogidas para poder acceder a dicha homologación.

En la medida de lo posible, los proveedores son locales, los llamados km 0. El objetivo es consumir productos de proximidad para así colaborar con productos locales evitando el consumo de otros países que puedan bajar la calidad. Es importante contar con productos de proximidad para reducir el transporte evitando de esta manera la contaminación en los traslados. Tiene previsto reducir los envases y embalajes, colaborando de esta forma a la conservación del medio ambiente.

Además, al comprar productos de proximidad se abaratan costes y generan sinergias con otros empresarios locales.

Esta elección la consideran importante puesto que se brinda el apoyo a empresarios locales siendo esta una actitud ética que además de generar valor en la economía de la zona, genera de parte de sus consumidores.

1.6. Proveedores: Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas (IV)

Experiencias inspiradoras

GOIENER, siendo un proyecto cooperativo de generación y consumo de energía renovable con el que se quiere recuperar la soberanía energética, busca proveedores que sean afines a su cooperativa, es decir, otras entidades con compromiso social similar al suyo, lo que se facilita al formar parte de REAS, la Red de Economía Alternativa y Solidaria.

Su visión y misión marca claramente las características de su producto principal. El resto de suministros es accesorio y es fácil supeditarlos en requerimientos a ella.

De momento no han establecido subcontratas, entendidas como tales. Intentan construir el almacén de forma propia, realizando los aprendizajes necesarios, pero no siempre se llega. Cuando contratan conocimientos externos, buscan sintonía en clave de sostenibilidad.

Otras empresas que han preferido el anonimato también afirman que su criterio de subcontratación es seleccionar empresas que desarrollan la Responsabilidad Social Empresarial.

1.7. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) (I)

¿Qué es?

Disponibilidad de metodologías y herramientas para favorecer la creatividad e innovación. Se tienen en cuenta las aportaciones de todas las personas, incluyendo el personal trabajador, clientela, proveedores y otras organizaciones del sector.

Se apuesta decididamente por la investigación, desarrollo e innovación destinando recursos humanos y económicos de manera específica. Existe una estrategia al respecto que identifica objetivos y medios.

Contribución a los ODS

- Directa:



Meta 8.2 Metas 9.4, 9.5

-

Indirecta:

Objetivos 6, 7, 11, 13, 14, 15
Metas 12.1, 12.5



1.7. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) (II)

Acciones (16 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
5	Realización de actuaciones sectoriales innovadoras
2	Parte del ADN, que puede incluir departamento propio de I+D+i, colaboraciones con universidades, etc.
2	Analizamos potenciales productos, servicios, intentando aportar valor con nuestros productos/servicio
2	Búsqueda de un partner externo que puede ser una empresa tecnológica para el desarrollo de nuevos productos y servicios que puede deberse a la falta de recursos internos
2	Lluvia de ideas en la que participa todo el equipo
1	Herramientas de gestión dinámica
1	Crear manuales de buenas prácticas
1	Pendiente de desarrollar
1	Planes de formación anuales para favorecer la innovación del equipo de profesionales

1.7. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) (III)

Experiencias inspiradoras

ANASINF, empresa navarra de soluciones informáticas y sistemas ERP, practica la lluvia de ideas para estimular la investigación, el desarrollo y la innovación.

Si tienen algún reto técnico nuevo a resolver suelen hacerlo creando un “mini-equipo” de dos o tres personas para que colaboren y busquen la solución técnica. Previamente se realiza un comentario en la reunión semanal que hacen para definir el problema, ver qué perfiles profesionales necesitan para resolverlo y decidir quienes lo van a hacer. Semanalmente se hace un seguimiento en la reunión de coordinación para ver cómo va hasta su resolución.

Esta práctica ha facilitado el desarrollo de soluciones técnicas adaptadas a los requerimientos específicos, y por tanto, generar mayor valor para los clientes. Muchos de estos trabajos les han llevado a crear productos o servicios que los clientes o el mercado demandan, o bien les ha llevado a desestimar cosas que no han visto viables.

1.7. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, cooperativa de Iniciativa Social que tiene por objeto la prestación y gestión de servicios sociales educativos y psicosociales en los ámbitos familiar, educativo, profesional comunitario, docente e institucional, a través de la intervención directa, la investigación y la formación, asigna mucha importancia al buen desarrollo de sus acciones.

Ha creado manuales de buenas prácticas con la finalidad de sistematizar sus procesos de gestión, asumiendo la mejora continua como enfoque que les guía. Para ello la cooperativa trabaja a través de comisiones transversales que apoyan a los programas que se gestionan y a la estructura de la cooperativa.

En otro sector, como en el que se desempeña GEEA GEÓLOGOS, consultoría la Ingeniería Geológica, la Geotecnia, la Geofísica, la Hidrogeología, el Medio Ambiente y el Control de Calidad es fundamental la generación de soluciones innovadoras orientadas a la eficiencia y sostenibilidad para un mejor uso del suelo y los materiales en obra.

Uno de los ejemplos de esa acción innovadora es el proyecto de investigación geotécnica para parques solares que desarrolla GEEA GEOLOGOS para contribuir al incremento en el uso de fuentes renovables de energía.

1.8. Orientación a la clientela (I)

¿Qué es?

Prácticas profesionales honradas, claras y transparentes, que quedan recogidas de forma explícita en un “código” de prácticas profesionales.

Disponibilidad de canales de comunicación para establecer un sistema de atención a la clientela que facilita la recogida de quejas, reclamaciones y sugerencias, el análisis y revisión de las mismas, y la puesta en marcha de mejoras derivadas de las aportaciones realizadas.

Ofrecer certificados de garantía que exceden los periodos establecidos por ley, y una atención postventa eficiente y justa.

Adhesión al Sistema Arbitral de Consumo y utilización de mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos

Medición de la satisfacción de la clientela y fomento de su participación.



Contribución a los ODS:

- Directa:



Metas 12.1
y 12.6

- Indirecta:

Objetivo 8
Meta 16.3

1.8. Orientación a la clientela (II)

Acciones (15 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
7	Análisis continuo de la satisfacción de los clientes, que puede incluir la realización de cuestionarios o entrevistas (puede incluir el fomento de su participación a través de un sorteo de productos).
6	Contacto directo y cercano con nuestros clientes, que puede considerar reuniones periódicas, gestión de incidencias.
3	Información continua, que puede incluir el contacto directo con clientes a través de Redes Sociales
2	No sabe/No aplica
2	Auditoría externa a través del sello CTC (Claridad, Transparencia, Confianza) otorgado por DÍA30 o ISO 9001
2	Espacios de participación con los clientes, que puede incluir buzón de sugerencias

1.8. Orientación a la clientela (III)

Nº de org.	Buena práctica
1	Publicación de memorias
1	Evaluación interna con el <i>feedback</i> de los clientes
1	Comunicación satisfactoria con los socios
1	Junto con los presupuestos de los servicios prestados se entrega una memoria que recoge al detalle las necesidades del cliente, para que ambas partes centren sus expectativas en el trabajo concreto que se va a desarrollar.
1	Acceso al repositorio documental para informaciones generales de la entidad, informaciones de grupos e informaciones individuales (reconocimiento a través de un premio)
1	Formación

1.8. Orientación a la clientela (IV)

Experiencias inspiradoras

FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA sitúa a sus clientes y alumnos como centro de su actividad, y, en consecuencia, trabaja para crear valor tanto para ellos, como para su entorno.

El objetivo de Foro Europeo Escuela de Negocios de Navarra es ofrecer formación adaptada a las necesidades de sus clientes, impulsando la máxima calidad, el diálogo activo, comunicando de forma transparente, fluida y clara y protegiendo la confidencialidad de los datos.

Para conocer el grado de satisfacción de nuestros clientes y alumnos, utilizamos, entre otras herramientas, las encuestas de calidad formativa. Además, fomentamos la realización de distintos acuerdos o alianzas empresa-cliente.

Esta orientación ha repercutido de manera clara en:

- Una mejora en la imagen de la empresa, lo que conlleva a tener clientes y estudiantes satisfechos y leales y por tanto, mejores recomendaciones
- Un incremento en el rendimiento económico de la empresa
- Una mayor competitividad de la empresa.

1.8. Orientación a la clientela (IV)

Experiencias inspiradoras

FUNDACIÓN XILEMA entidad sin ánimo de lucro que trabaja con menores, familias, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y personas con patología múltiple, tiene una clara orientación a la clientela.

Para ello realiza encuestas de satisfacción anuales dirigidas tanto a las personas usuarias como a las administraciones. Ello les permite conocer el grado de satisfacción del cliente así como identificar áreas de mejora.

Además tienen otros canales de comunicación con los clientes como reuniones periódicas, correo electrónico, memoria anual y página web.

El próximo objetivo es el desarrollo de un plan de comunicación orientado a todos los grupos de interés.

1.9. Publicidad y Marketing responsable (I)

¿Qué es?

Se evitan las prácticas de publicidad engañosa o confusa, ofreciendo información clara, completa y veraz.

No se utilizan medios de publicidad no deseada y se presta especial cuidado a los mensajes dirigidos a públicos vulnerables, así como a la utilización de textos, audios e imágenes que podrían perpetuar estereotipos o resultar ofensivos.

En las actuaciones de publicidad y marketing, se proporciona información de los impactos económicos, ambientales y sociales de todo el ciclo de vida del servicio o producto ofrecido.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Metas 12.6
y 12.8

- Indirecta:

Objetivo 8
Meta 16.10



1.9. Publicidad y Marketing responsable (II)

Acciones (15 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
7	No Se/No Aplica
2	"Mostramos nuestros productos y servicios tal y como son sin florituras ni engaños" y/o clara, completa y veraz
2	Ofrecemos información clara, veraz y contrastable porque ofrecemos un producto alternativo a otro muy introducido en el mercado
2	Marketing responsable, incluso "no hacemos publicidad basada en perpetuar prejuicios sociales"
2	No se realiza publicidad
1	Externalización de servicios
1	Auditoría externa CTC

1.9. Publicidad y Marketing responsable (III)

Experiencias inspiradoras

FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA tiene como objetivo orientar a su empresa hacia el bien común, involucrada en el entorno que les rodea como parte de la sociedad. Con esta premisa, las estrategias de publicidad y marketing tratan de comunicar los valores que les definen, como son:

- Una educación en valores individuales que sea el soporte de una convivencia sana entre los seres humanos
- El trabajo responsable y en equipo
- La vocación de servicio
- La orientación al cliente
- La humildad como eje sobre el que se asienta nuestra conducta, con honestidad e integridad profesional.

Para ello, utilizan folletos, web y presentaciones con una estrategia de marketing económico que construya percepciones positivas a proveedores, distribuidores, clientes y alumnos, teniendo en cuenta sus preocupaciones y transmitiendo información real de sus productos, en consonancia con nuestra estrategia de comunicación empresarial.

Esta práctica que se ha desarrollado en los últimos años, ha repercutido positivamente en la imagen interna y externa de la empresa.

1.9. Publicidad y Marketing responsable (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, es una cooperativa de Iniciativa Social que tiene por objeto la prestación y gestión de servicios sociales educativos y psicosociales en los ámbitos familiar, educativo, profesional comunitario, docente e institucional, a través de la intervención directa, la investigación y la formación.

Esta cooperativa considera importante que sus acciones sean contrastables para proyectar una idea de responsabilidad y seriedad, pues desarrollan acciones en un ámbito social muy delicado. La honestidad y profesionalidad en el manejo de la información es esencial, así como el respeto y la protección de las personas con las que trabajamos.

Ello le ha permitido cultivar la confianza entre sus grupos de interés.

1.10. Marketing inclusivo y diseño universal (I)

¿Qué es?

Consideración de criterios de accesibilidad universal en el diseño de productos y servicios, puntos de venta físicos o virtuales, estrategia de precios y acciones de comunicación para garantizar el uso cómodo, seguro y lo más autónomo y natural posible por parte de un público diverso en cuanto a sus necesidades físicas, cognitivas, sensoriales y orgánicas (personas con discapacidad, personas mayores, personas con necesidades especiales temporales...), ampliando así el mercado potencial y la calidad de dicha oferta.

Formación específica al personal de la empresa.

En las acciones de marketing y publicidad se comprueba que se está aportando una imagen inclusiva y de normalización de públicos diversos.

La empresa dispone de sellos, certificados o distinciones que acreditan las buenas prácticas en este ámbito.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 9.2



Meta 10.2



- Indirecta:

Metas 12.6, 12.8

1.10. Marketing inclusivo y diseño universal (II)

Acciones (10 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
3	Accesibilidad física, sensorial y cognitiva, que puede incluir: eliminación de barreras en instalaciones, mejora en la accesibilidad en cartelería y señalización, movilidad eléctrica para reparto
1	No Se/No Aplica
1	No se trabaja este aspecto directamente pero se intenta que los productos sean de uso universal dentro de nuestro nicho de mercado.
1	Coherencia entre el negocio online y negocio offline

1.10. Marketing inclusivo y diseño universal (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, como cooperativa de Iniciativa Social, apuesta por un marketing inclusivo de diseño universal y lo hace:

- Manteniendo activa a través de las redes toda la información referente a la cooperativa, teniendo en cuenta la diversidad.
- Promoviendo un lenguaje inclusivo, desde nuestros propios manuales y comunicaciones internas o externas, hasta todo lo que publicamos a través de cualquier medio.

En el ámbito social este aspecto cobra una dimensión cada vez más importante y están permanentemente avanzando para lograr que todas las personas puedan tener acceso a su información.

1.10. Marketing inclusivo y diseño universal (III)

Experiencias inspiradoras

ELKARKIDE, es una empresa de iniciativa social que tiene como propósito la integración sociolaboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, priorizando la atención de personas afectadas por enfermedad mental, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Evidentemente, ofrecer servicios y productos de calidad bajo principios de excelencia en la gestión y de responsabilidad social está en su ADN.

En este ámbito particularmente, ha procedido a la eliminación de barreras en instalaciones y a incluir la movilidad eléctrica para reparto.

Otras empresas y entidades que han preferido el anonimato también han destacado la importancia de mejorar la accesibilidad a través de cartelería y señalización adaptadas.

Resumen

Indicador	Revisión memorias sostenibilidad (Sello InnovaRSE)		Encuestas	
	Buenas prácticas	Compromisos	Trabajo actual	Interés
1.1. Buen Gobierno y Ética	12	17	3,5	4,4
1.2. Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción	2	4	3,3	4,3
1.3. Comunicación y Transparencia	2	19	3,6	4,1
1.4. Buena Gestión y Competitividad: calidad, productividad y eficiencia	48	28	4,0	4,6
1.5. Planificación de inversiones y política de distribución de beneficios	17	10	3,2	4,0
1.6. Proveedores: Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas	26	13	3,5	3,9
1.7. Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)	1	2	3,5	4,5
1.8. Orientación a la clientela	17	21	4,0	4,8
1.9. Publicidad y Marketing responsable		1	3,7	4,4
1.10. Marketing inclusivo y diseño universal		1	2,9	3,9
Dimensión Económica	125	116	3,5	4,3



**CRECIENDO
JUNTOS**

Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:

**Nafarroako
Gobernua**  **Gobierno
de Navarra**

Relación entre los indicadores de Sostenibilidad Económica y los ODS

		Sostenibilidad Económica									
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10
ODS	1										
	2	i 2.4			D 2.4	i 2.3					
	3										
	4										
	5	i									
	6	i						i			
	7	i 7.3						i			
	8	D	D		D 8.2	D	D 8.5	D8.2	i	i	
	9	i 9				i 9.3		D 9.4 9.5			D9.2
	10	i 10.3									D10.2
	11							i			
	12	D12.6	i 12.6	D12.6	D 12.6	i 12.6	D 12.7	i12.1 i12.5	D12.1 12,6	D12.6 12.8	i12.6 i12.8
	13										
	14	i	i 14,4					i			
	15	i	i 15,7			D15.6		i			
	16	i 16.6	D16.5, 16.10	i 16.10	i16.6	i16.4	i16.6 i16.8		i16.3	i16,10	
	17										

Leyenda
D=Directo
i= Indirecto

2. Sostenibilidad ambiental

2.1. Política Ambiental o Declaración de intenciones (I)

¿Qué es?

Disponibilidad de una Política Ambiental, una Declaración de Intenciones o un manual de buenas prácticas relativa al Medio Ambiente comunicada a todos los grupos de interés, incluido el personal de la empresa, la clientela, las entidades proveedoras y otras organizadas aliadas.

Esta Política Ambiental está integrada en la misión de la organización y resulta coherente con su estrategia, principios y valores.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 12.6

- Indirecta:

Metas : 2.4, 6.3, 6.4, 6.5, 7.2, 7.3, 8.4,
Objetivos: 11, 13, 14, 15



2.1. Política Ambiental o Declaración de intenciones (II)

Acciones (13 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
5	Desarrollo de acciones concretas que pueden estar contempladas en planes estratégicos como la mejora del consumo de energía y la eficiencia de los dispositivos, la huella de carbono y la política ambiental
1	Gestión según normas, por ejemplo ISO 14001:2015
1	Desarrollo e implantación de objetivos e indicadores ambientales.
1	<i>"No somos una empresa cuya actividad afecte al medio ambiente por lo que no está en nuestros objetivos a corto plazo"</i>
1	Aspectos ambientales dentro de la cadena de valor, incluyendo el "reducir"
1	Manual de buenas prácticas para servicios concretos (por ejemplo, clientes de jardinería)
1	Diseño dentro de la estrategia de RSE
1	Presentación a cada cliente un informe con la huella digital del servicio que se le ha facilitado.

2.1. Política Ambiental o Declaración de intenciones (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, cooperativa de Iniciativa Social, se ha adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la mayor iniciativa de responsabilidad social a nivel global, además de haber implantado el sistema InnovaRSE, una herramienta que ayuda a las empresas a incorporar aspectos de la responsabilidad social en su estrategia a medio y largo plazo, y en su operativa diaria a corto plazo.

Esta cooperativa procura minimizar los impactos ambientales de su actividad por lo que han puesto en práctica, entre otras medidas:

- la recolecta selectiva de sus residuos, sobre todo con miras al reciclaje de papel,
- el Consumo responsable de la luz, para lo que se han cambiado a *Som energía* como proveedor de energía verde, y
- la compra de equipos A+++

2.1. Política Ambiental o Declaración de intenciones (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET, asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional, está iniciando en este momento la implantación de la ISO 14.001. Previo a este paso su compromiso por el medioambiente les ha llevado a revisar el uso de energía eléctrica y de gas, informar de la importancia en el consumo adecuado de agua y luz a toda la plantilla, y gestionar los residuos.

La Estrategia S3 garantiza la creación de empleo, por ello su CEE se alinea en la línea Empleo Verde con el reciclado de contenedores de polipropileno y polietileno, relacionados con la industria agroalimentaria, residuo, automoción, etc., y una línea de limpieza de bandejas con agua reciclada que desarrollan en sus instalaciones.

Disponen de un taller móvil de reparación plástica in situ. Se favorece el uso y recuperación de materiales, disminución de la contaminación y generación de residuos estando, en relación con el ODS 12 y 13.

2.2. Estrategia ambiental, Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental (I)

¿Qué es?

La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental que estructura los procedimientos, funciones y tareas a desarrollar en esta materia. El sistema se acompaña de un programa ambiental con objetivos y metas específicas a nivel operativo, que se definen de acuerdo a los resultados de una evaluación de impactos ambientales previa. La empresa elabora un plan de riesgos ambientales, para prevenir y gestionar posibles emergencias vinculadas al medio ambiente. La empresa cuenta con alguna certificación, a nivel nacional o internacional, del sistema de gestión ambiental. Define una estrategia de lucha contra el cambio climático

Contribución a los ODS: - Directa:



Meta 2.4



Meta 6.3



Metas 7.2, 7.3



Meta 8.4



- Indirecta

Objetivo 11, 13, 14, 15

2.2. Estrategia ambiental, Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental (II)

Acciones (13 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
3	Elaboración de política o memoria ambiental, que pueden estar publicadas en la web
1	<i>No somos una empresa cuya actividad afecte al medio ambiente por lo que no está en nuestros objetivos a corto plazo.</i>
1	<i>Nuestra actividad es principalmente online y prácticamente no utilizamos soporte físico con lo que aportamos una mejora al medio ambiente.</i>
1	Valoración de invertir en paneles fotovoltaicos para favorecer el autoconsumo eléctrico
1	Cumplimiento de planes estratégicos
1	Seguimiento de los consumos
1	Certificación en ISO 14001:2015
1	Previsto trabajar dentro del plan plurianual de RSE
1	Acciones concretas, como adaptación a la iluminación a LEDs
1	Formación y aplicación de buenas prácticas ambientales

2.2. Estrategia ambiental, Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET, asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional, está orientado a implementar la ISO 14.001, que le permitirá mayor coherencia con su estrategia ambiental.

La asociación está invirtiendo en mejoras ambientales que benefician a la empresa, desde la gestión de residuos, el trabajo en reparaciones plásticas, y la sensibilización al consumo responsable de los recursos. Poco a poco éstos cambios implican a las personas, y al resto de grupos de interés (proveedores, clientes, socios...), lo que les permite dedicar recursos para inversión en mejoras tecnológicas y sensibilizando en el consumo óptimo de recursos.

Con objeto de fomentar e incorporar medidas de ahorro y eficiencia energética han analizado las posibles rutas en los desplazamientos laborales, e incorporar medidas de ahorro y eficiencia energética. El consumo responsable y el uso eficiente permiten ahorrar energía, proporcionando mejoras ambientales y económicas para la organización.

2.2. Estrategia ambiental, Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental (III)

Experiencias inspiradoras

GEEA GEOLOGOS, es una empresa de consultoría y asistencia técnica en los campos de la Ingeniería Geológica, la Geotecnia, la Geofísica, la Hidrogeología, el Medio Ambiente y el Control de Calidad tanto en obra civil como en edificación.

La empresa destaca su compromiso con el bienestar y calidad de vida de las personas, el entorno social y medioambiental, aspirando contribuir a la consecución de los ODSs

Han elaborado un Dossier con su política ambiental comprometiéndose a llevar a cabo un modelo de gestión basado en el conjunto de principios, valores y acciones orientados a la Responsabilidad Social Empresarial y con ello contribuir al bienestar social de las personas trabajadoras, clientes, proveedores y el conjunto de la sociedad.

GEEA GEOLOGOS cuenta actualmente con el Sello InnovaRSE y un certificado de eficiencia energética.

2.3. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables (I)

¿Qué es?

La empresa utiliza indicadores para el control del consumo de agua, energía y combustibles. Existen evidencias de una sistemática en la implantación de acciones de mejora para la reducción de las tres tipologías de consumo. Se definen objetivos para cada uno de los indicadores y se hace un seguimiento de su grado de consecución. En particular, se ha realizado una auditoría energética y se han tomado medidas para incrementar la eficiencia energética. Existen evidencias de que la empresa apuesta por la utilización de energías renovables.

Contribución a los ODS: - Directa:



- Indirecta:

Meta 2,4
Objetivos: 11, 13, 14, 15



2.3. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables (II)

Acciones (14 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
4	Seguimiento, ajuste o control del consumo de electricidad, agua, papel, gas, etc.
2	Procedimientos normalizados de trabajo para los equipos de mayor consumo
2	Utilización de electricidad sostenible certificada
1	No se puede trabajar en estos factores porque las instalaciones en las que se encuentra la organización están controladas por otra institución.
1	Realización de auditoría energética
1	Conocimiento del consumo de luz
1	Cartelería interna
1	Calculadora de carbono
1	Sustitución de equipos (ej.: calderas por otros más eficientes, led, puertas con aislamiento térmico), lo que ha generado disminución de consumos

2.3. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables (III)

Experiencias inspiradoras

FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA utiliza distintas estrategias, sabiendo que lo primero es sensibilizar para posteriormente implicar y motivar a todos sus trabajadores, clientes y alumnos:

- Plan de gestión de la demanda energética
- Instalación de sistemas “inteligentes” de gestión de la energía
- Plan de reducción y gestión de la huella del carbono
- Mejorar las condiciones de suministro eléctrico
- Implantación de sistemas de gestión ambiental
- Medidas concretas en limpieza y mantenimiento que supongan un menor gasto energético
- Programas de revisiones y puesta a punto para la eficiencia energética
- Medidas concretas en climatización, logística, etc.

Esto ha repercutido en el rendimiento económico de la empresa y sobre todo en la disminución del impacto ambiental.

2.3. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables (III)

Experiencias inspiradora

FUNDACIÓN XILEMA

Han realizado una auditoría energética tras la que se aplicaron diferentes medidas, entre ellas se realizó una fuerte inversión para reemplazar las bombillas tradicionales por las de bajo consumo.

Además, se han tomado otras medidas tales como configurar las impresoras para la impresión en blanco y negro y no en color, implantar un sistema para recibir los faxes vía mail y así evitar el uso papel, reciclado de ordenadores pasando por varios usos, etc.

Otras entidades que han preferido el anonimato también hacen un seguimiento de los consumos y fomentan el consumo responsable de su equipo. Ello incluye: apagado de luces innecesarias, mínimo consumo y gas, digitalización de los puestos de trabajo lo que llevo a una disminución del consumo de papel, se cambiaron las calderas por otras más eficientes, se eliminaron los termos de agua por resultar poco eficientes energéticamente, se ha sustituido totalmente la instalación eléctrica, se han sustituido todas las lámparas por lámparas LED, se cambió la puerta de entrada para mejorar su aislamiento térmico, se instaló un sistema que hace incompatible que la instalación pueda producir a la vez frío y calor, lo cual mejora notablemente la eficiencia energética.

Como consecuencia de todo ello se han producido importantes descensos en los consumos, y por tanto de gastos, en gas, electricidad, agua y papel.

2.4. Prevención y gestión de residuos (I)

¿Qué es?

La empresa cuenta con protocolos para la prevención y gestión de residuos, más allá de lo que establece la legislación. Se utilizan indicadores para el control y la mejora en esta materia y se encuentran evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la reducción, reciclado y valorización de los residuos. Se definen objetivos para cada uno de los indicadores y se hace un seguimiento de su grado de consecución.



Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 2.4



Meta 8.4



Metas 12.1 y
12.4

- Indirecta:

Meta 11.6

2.4. Prevención y gestión de residuos (II)

Acciones (10 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
2	Separación de residuos generados y disposición en los lugares apropiados
1	Las instalaciones en las que nos encontramos están controladas por otra institución por lo que estos factores no dependen de nosotros.
1	Aplicación de las 3R: Reducir, Reutilizar y Reciclar, en ese orden, como forma de vida
1	No se gestionan residuos peligrosos
1	Formación a las trabajadoras

2.4. Prevención y gestión de residuos (III)

Experiencias inspiradoras

ELKARKIDE, como empresa de iniciativa social que contribuye a la incorporación laboral de personas con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social en entornos laborales seguros, gestiona varios servicios que se relacionan con este aspecto.

Desde 1997 Elkarkide realiza labores de creación, mantenimiento, limpieza y conservación de zonas verdes y ajardinadas para el Gobierno de Navarra, Ayuntamiento de Pamplona, empresas y particulares.

Elkarkide ofrece un servicio integral de trabajos de jardinería basado en prácticas, ideas y técnicas ecológicas. Una jardinería respetuosa con el entorno y con las personas que reduzca el consumo energético y aumente la biodiversidad y el bienestar. Desde 2014 cuenta con la certificación ISO 14001.

Entre los principios básicos que se llevan a cabo en los servicios integrales de jardinería de Elkarkide figura la elaboración de compost a partir de los restos vegetales de la poda en los jardines, para utilizarlos luego en la mejora de las cualidades del suelo en los jardines en los que trabaja, creando así valor con lo que en principio era un residuo.

Elkarkide ha ido más allá, diseñando y fabricando una línea de compostaje comunitario propia que se están usando en mancomunidades a nivel nacional. La distribuyen en formato KIT para facilitar el envío y montaje de dichas instalaciones de compostaje.



CRECIENDO
JUNTOS

Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:

Nafarroako
Gobernua  **Gobierno**
de Navarra

2.4. Prevención y gestión de residuos (III)

Experiencias inspiradoras

ELKARKIDE, también ofrece diferentes tipos de servicios logísticos entre los que cabe destacar el servicio de recogida de aceite de uso doméstico.

El equipo que labora en este servicio se encarga de la recogida de envases con aceite doméstico de diferentes puntos situados en supermercados de Pamplona y comarca, así como de transportarlo a sus instalaciones, donde una empresa especializada retira el residuo, evitando de esta manera que dicho residuo termine vertiéndose a los ríos a través del desagüe.

Personal de Elkarkide efectúa la ruta de recogida y se encarga de la limpieza y mantenimiento de los puntos designados por cada establecimiento para el almacenamiento de los envases.

2.5. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular (I)



¿Qué es?

El diseño de los productos y servicios se realiza analizando los impactos ambientales durante todo el ciclo de vida del producto, desde la cadena de suministro hasta la gestión del residuo al final de su vida útil. Se busca minimizar los impactos en el diseño, extracción de materias primas, fabricación, almacenamiento, venta, utilización por parte de la clientela y gestión de los residuos; facilitando la reducción, reutilización, reciclado y revaloración a lo largo de toda la cadena de valor, así como la eficiencia energética durante todo el proceso.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 2.4



Meta 8.4



Meta 12.1

- Indirecta:

Metas 6.3, 7.2, 7.3

Objetivos 11, 13, 14, 15

2.5. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular (II)

Acciones (11 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
2	Sin diseño de productos o distribución de producto terminado por otros
1	Aspecto en el que se empieza ahora a trabajar en los productos electrónicos para que sean respetuosos con el medio ambiente.
1	Construcción con certificados LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), BREEAM (certificado construcción sostenible)
1	Trabajo con material plástico reciclado para elaboración de productos que a su vez son reciclables.
1	Elaboración de diagnóstico pionero
1	Compra de productos sostenibles

2.5. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular (III)

Experiencias inspiradoras

ELKARKIDE, trabaja en sus centros de integración socio laboral en la producción de mobiliario de plástico reciclado, bajo un acuerdo marco de colaboración con la empresa Solteco.

Los productos de mobiliario exterior que Elkarkide presenta están fabricados con plástico reciclado 100% procedente de residuo urbano, industrial y doméstico. Se trata de un material compuesto casi en su totalidad por polímeros mezclados reciclados, altamente resistente con una larga vida útil, baja porosidad y buenos acabados.

Otras empresas que han preferido el anonimato afirman estar trabajando ya en el análisis del ciclo de vida de sus productos con miras a incorporar principios de circularidad y de ese modo hacer sus productos más sostenibles.

Asimismo, se han comenzado a identificar las oportunidades de generación de valor así como las barreras que impiden implantar la economía circular completamente en sus procesos productivos.

2.6. Medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos (I)

¿Qué es?

Aunque la actividad de la empresa no está afectada específicamente por la legislación a este respecto, se utilizan indicadores para el control y reducción de vertidos, emisiones y ruidos. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora en estos campos.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 8.4

- Indirecta:

Meta 9.2

Objetivos 11, 13, 14, 15



2.6. Medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos (II)

Acciones (11 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
3	No se generan residuos o similares por lo que este punto no les afecta.
1	La gestión de residuos está contemplada en el APCC
1	Llevar el control
1	Cambio de procesos, como la digitalización que hacen que se ahorre en el consumo de papel
1	Sala insonorizada para las clases de música. Realizadas mediciones acústicas.

2.6. Medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos (III)

Experiencias inspiradoras

ELKARKIDE, empresa de iniciativa social que propicia la integración sociolaboral de personas con diversidad funcional y en riesgo de exclusión social, se encarga desde 1997 de la creación, mantenimiento y limpieza de zonas verdes y ajardinadas, para Gobierno de Navarra, Ayuntamiento de Pamplona, empresas, particulares y comunidades de propietarios.

Ese servicio de jardinería se basa en prácticas, ideas y técnicas ecológicas, contando con la NORMA ISO 14001. Una jardinería respetuosa con el entorno y con las personas, que reduzca el consumo energético y aumente la biodiversidad y el bienestar, guiándose –entre otros– por los siguientes principios:

- Evitar el uso excesivo de herbicidas y otros productos que resulten perjudiciales al medio y a las personas sustituyéndolos por otros de componente ecológico. Lo que redundará en disminución de emisiones.
- Reducir el consumo de agua
- Reducir todo lo posible las emisiones de CO2 a la atmósfera.

Otras empresas que han preferido el anonimato, señalan que para evitar los ruidos se han insonorizado algunas salas en su infraestructura y se realizan medidas acústicas regularmente.

2.7. Cambio climático y Movilidad sostenible (I)

¿Qué es?

La empresa impulsa iniciativas que favorecen la movilidad sostenible del personal trabajador, tales como la organización de videoconferencias y el teletrabajo, o la implementación de la jornada continua. Se han puesto en marcha medidas para promover la utilización del transporte público y/o transporte colectivo.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 11.2

- Indirecta:

Objetivos: 7 y 13



2.7. Cambio climático y Movilidad sostenible (II)

Acciones (13 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
6	Minimizar los viajes (y compartir por ejemplo viajes en visitas a clientes), realización de muchas videoconferencias
3	Jornada continua
2	Utilización del transporte público aunque sin tener un listado de medidas acorde.
2	Otras medidas de flexibilidad laboral como teletrabajo, flexibilidad horaria, etc.
1	Existe una política de compra y uso de vehículos
1	Aparca-bicis
1	Organizar los puestos de trabajo para reducir el impacto ambiental

2.7. Cambio climático y Movilidad sostenible (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA cooperativa de Iniciativa Social está consciente de los retos del cambio climático y la necesidad de mejorar nuestra aportación. En ese sentido, tienen como práctica establecida:

- Compartir coche cuando vamos a reuniones
- Hacer reuniones a través de videoconferencias.

Por otra parte, en el año 2018 se firmó un convenio con la empresa REDUCE, dedicada a la destrucción confidencial de documentos, para el desarrollo de iniciativas de RSE que contribuyan a mejorar el entorno ambiental y la calidad de vida de las personas, reforzando así su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A través de este convenio se promueve el reciclaje y la reforestación para combatir el cambio climático a través de jornadas de siembra de árboles autóctonos.

2.7. Cambio climático y Movilidad sostenible (III)

Experiencias inspiradoras

FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA ha reducido la frecuencia de sus viajes por parte de todos los trabajadores con el fin de reducir su huella del carbono. Gracias al desarrollo de la tecnología en materia de comunicaciones, se utilizan sistemas de teleconferencias para lograr los mismos objetivos.

Esto ha repercutido no sólo en una disminución de la huella de carbono, sino que además también ha contribuido a mejorar la conciliación de la vida personal y profesional mediante el teletrabajo.

2.8. Formación y sensibilización en materia ambiental (I)

¿Qué es?

La organización proporciona formación ambiental a todas las personas de la empresa y, en determinados ámbitos, también a su cadena de suministro.

Periódicamente se ponen en marcha acciones informativas y de sensibilización en materia ambiental, y se integran recomendaciones a este respecto en documentos de carácter general como manuales de acogida o manuales de calidad. La empresa también sensibiliza sobre el uso y consumo responsable de productos y servicios



Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 4.7



Metas 12.1 y 12.8

- Indirecta:

Metas 2,4

Objetivos 6,7,9, 11, 12, 13, 14,15

2.8. Formación y sensibilización en materia ambiental (II)

Acciones (11 organizaciones han completado):

Nº de org.	Buena práctica
4	Sensibilización y/o formación continua a las personas trabajadoras en materia ambiental, compostaje, consumo de energía eléctrica y ahorro, buenas prácticas
3	Existencia de manuales de buenas prácticas para trabajadores y/o clientes.
1	Comunicaciones por email sobre el procedimiento de reciclaje y uso de las herramientas de trabajo
1	Reciclaje en todos los servicios.

2.8. Formación y sensibilización en materia ambiental (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET, asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional, enfoca sus cambios hacia el fomento de la conciencia y sensibilización ambiental por parte de todas las personas que forman AMIMET. Para ello tienen previsto potenciar la comunicación destacando noticias en materia medioambiental que, además de colocar en los tabloneros internos, difundirán a través de las redes sociales y la web de AMIMET.

El objetivo es realizar acciones a través de charlas, y actividades sobre cómo reciclar residuos, dirigidas al conjunto de personas que forman parte de AMIMET. En el CEE dentro del Plan de Necesidades se incluye formación anual en materias como el reciclaje específico por sección, el impacto ambiental que genera la empresa en el entorno, técnicas de conducción responsable, además de otros temas que se vayan considerando que se van tornando importantes en la empresa, como puede ser la huella de carbono, la vida útil, etc.

2.8. Formación y sensibilización en materia ambiental (III)

Experiencias inspiradoras

FUNDACIÓN XILEMA , entidad sin animo de lucro que trabaja con menores, familias, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y personas con patología múltiple, desarrolla acciones en materia ambiental.

- Promueve y lleva a cabo el reciclaje tanto de materiales domésticos como del material de oficina.
- Cuenta con una huerta para llevar a cabo actividades con los usuarios, fomentando así la sensibilidad hacia la ecología, la comida saludable y el cuidado del medioambiente.

Resumen

Indicador	Revisión memorias sostenibilidad		Encuestas	
	Buenas prácticas	Compromisos	Trabajo actual	Interés
2.1. Política Ambiental o Declaración de intenciones	7	9	3,3	4
2.2. Estrategia ambiental, Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental	19	22	2,8	3,7
2.3. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables	19	10	3	3,9
2.4. Prevención y gestión de residuos	5	7	3	3,7
2.5. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular	10	3	2,9	3,7
2.6. Medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos	6	2	2,5	3,8
2.7. Cambio climático y Movilidad sostenible	9	10	3,2	3,9
2.8. Formación y sensibilización en materia ambiental	5	13	2,9	3,7
Dimensión Ambiental	80	76	3,0	3,9

Relación de los indicadores de Sostenibilidad Ambiental con los ODS

		Sostenibilidad Ambiental							
		2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8
ODS	1								
	2	i2.4	D2.4	i2.4	D2.4	D2.4			i2.4
	3								
	4								D4.7
	5								
	6	i6.3;6.4 6.5	D6.3	D		i6.3	D		i
	7	i7.2;7.3	D7.2, 7.3	D		i7.2, 7.3		i	i
	8	i8.4	D8.4	D	D8.4	D8.4	D8.4		D8.4
	9						i9.2		i
	10								
	11	i	i	i	i11.6	i	i	D 11.2	i
	12	D12.6	D	D	D12.1 D12.4	12.1	D		D 12.1 D12.8
	13	i	i	i		i	i	i	i
	14	i	i	i		i	i		i
	15	i	i	i		i	i		i
	16								
	17								

Legenda
D=Directo
i= Indirecto



3. Sostenibilidad social

a) Dimensión interna

3.1.1. Derechos laborales y Condiciones de trabajo (I)

¿Qué es?

Se garantizan los derechos laborales de toda la plantilla y unas condiciones de trabajo dignas.

Se dispone de un convenio de empresa, cuando aplica.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Metas 8.3,
8.5 y 8.8

- Indirecta:

Meta 5.1



3.1.1. Derechos laborales y Condiciones de trabajo (II)

Acciones (basado en la respuesta de 12 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
7	Asociados al convenio de los trabajadores o convenio colectivo del sector o convenio colectivo propio o negociar el primer convenio sectorial del Navarra
2	Plan de igualdad
1	Responsabilidad Social Empresarial
1	Procurar que la plantilla esté en buenas condiciones
1	Flexibilidad horaria
1	Facilitar el trabajo en remoto
1	Recogida del grado de satisfacción de la plantilla con respecto a la empresa y su actividad.
1	Velar por la satisfacción del empleado y la retención del talento
1	Pacto de empresa
1	Sello Reconcilia
1	Contratación de personas de empleo social

3.1.1. Derechos laborales y Condiciones de trabajo (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA como cooperativa de acción social, apuesta por un liderazgo horizontal teniendo en cuenta la misión, visión y valores, creando equipos de trabajo responsables en procesos clave, de apoyo, de gestión y en personas.

La cooperativa se centra en las necesidades de sus trabajadores/as, en su conciliación de la vida laboral y familiar, en la dignidad de los salarios y en el respeto de a todos los derechos de las personas trabajadoras. Se procura facilitar la flexibilidad horaria siempre que el programa lo permita.

Desde su constitución los/as socios/as tienen su propia normativa interna la cual mejora algunos aspectos del convenio.

3.1.1. Derechos laborales y Condiciones de trabajo (III)

Experiencias inspiradoras

FUNDACIÓN XILEMA, entidad sin ánimo de lucro que trabaja con menores, familias, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y personas con patología múltiple, cuenta con un convenio propio y está participando en la negociación del primer convenio sectorial del sector social de Navarra con el fin de solucionar los retos que confrontan.

El desarrollo del convenio permitirá visibilizar el sector, dignificar y mejorar las condiciones de los profesionales, lo que como consecuencia favorecerá la estabilidad de dichos profesionales y conllevará a la mejora de la calidad en los servicios prestados y en la atención a los usuarios.

3.1.2. Información, comunicación y gestión del conocimiento (I)

¿Qué es?

La organización sigue prácticas de transparencia informativa interna que garantizan que todo el personal dispone de información concisa, completa y comprensible sobre todos los aspectos que resultan claves para la toma de decisiones, incluyendo la situación económica de la empresa, la política de inversiones o la política de empleo. Se dispone de canales que garantizan la comunicación en sentido ascendente y descendente, vertical y horizontal. Existen mecanismos de carácter permanente y/o periódico que facilitan el intercambio de información de manera fluida, ágil y constante. Se fomenta de manera activa la transferencia de conocimiento, proporcionando espacios y herramientas para compartir y desarrollar el aprendizaje corporativo e incentivar la innovación.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 8.2



Meta 16.6

- Indirecta:

Meta 9.5



3.1.2. Información, comunicación y gestión del conocimiento (II)

Acciones (basado en la respuesta de 12 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
5	Reuniones: con responsables para su traslado al resto de la organización o semanales con el equipo directivo, periódicas (que pueden ser semanales y mensuales), de seguimiento del plan estratégico con toda la plantilla en las que se informa de aspectos económicos entre otros.
2	Transparencia
1	Facilitar información económica a parte del equipo (socios de una micro-cooperativa)
1	Jornadas de comunicación
1	<i>Se habla sinceramente de la situación día a día, todo el mundo esta enterado</i>
1	Información vía email
1	Creación de grupos de trabajo o de participación
1	Elaboración de un plan de comunicación interno

3.1.2. Información, comunicación y gestión del conocimiento (III)

Experiencias inspiradoras

ANASINF, empresa navarra de soluciones informáticas y sistemas ERP, en las reuniones de equipo que se organizan hay un punto que es “fallo de comunicación”. Todas las semanas tienen un punto en el orden del día de la reunión de coordinación donde comentan los posibles problemas que ha podido haber de falta de comunicación, información o entendimiento tanto interno como con otros grupos de interés.

Se considera que de esa manera, atendiendo los fallos de comunicación, pueden mejorar cada vez más la coordinación del trabajo del equipo y que los grupos de interés estén oportunamente informados de todos los aspectos que son importantes para que las relaciones comerciales den los mejores resultados.

También resaltan si ha habido alguna buena práctica al respecto para poder repetirla. Actualmente están introduciendo en una herramienta interna toda la información relativa a los clientes y cualquiera de los miembros del equipo puede consultarla y utilizarla para mejorar la relación con ellos.

3.1.2. Información, comunicación y gestión del conocimiento (III)

Experiencias inspiradoras

En FORO EUROPEO ESCUELA DE NEGOCIOS DE NAVARRA destaca una alta capacidad de comunicación entre los trabajadores en todas las direcciones.

En este sentido, debido a que constituyen una empresa de tamaño pequeño (11 trabajadores) sin contar los aproximadamente 150 profesionales que se contrata a demanda, el canal de comunicación es vía intranet. La empresa funciona bajo un modelo de comunicación participativa basada en equipos autogestionados que, entre otras cosas, terminó con los papeles tradicionales empleados antiguamente.

Actualmente la documentación se encuentra “en una nube”, disponible para todos desde cualquier dispositivo y lugar. Esta manera de trabajar, no solo pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa las actividades que se realizan, sino que facilita la comunicación y participación de todos y en todos los proyectos. Por otro lado, los responsables de las distintas unidades de negocio de la empresa, tiene por norma implicar a todos los trabajadores en todos los proyectos educativos.

Con esta medida se consigue que todos se sientan parte de los proyectos y poniendo en valor a todos los trabajadores.

3.1.3. Diseño y la estructura de la organización. Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación (I)

¿Qué es?

Se garantiza que todas las personas disponen de las capacidades y el nivel de autoridad suficiente que permitan una toma de decisiones autónoma en lo correspondiente a sus tareas y responsabilidades. Se ponen en marcha iniciativas dirigidas a mejorar las competencias y actitudes vinculadas al empoderamiento y el liderazgo participativo a todos los niveles. Se promueve la cultura de la participación y el trabajo en equipo de manera sistemática, con una dinámica de trabajo y estructuras organizativas formales o informales (comités, comisiones, grupos de trabajo...) que fomentan el concepto de proyecto compartido en todas las áreas relevantes de la empresa. Esta dinámica se aplica también a la búsqueda sistemática de mejoras en la gestión y organización de la empresa, así como a las áreas transversales de la organización: círculos de salud, grupos de mejora, igualdad, interculturalidad, clima laboral... El sistema de gobernanza garantiza la participación de todas las personas en la definición de planes estratégicos y planes de gestión, la determinación de objetivos estratégicos y operativos.



Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 5.5



Meta 16.7

- Indirecta:

Objetivo 8

Meta 12.6

3.1.3. Diseño y la estructura de la organización. Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación (II)

Acciones (basado en la respuesta de 11 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
3	Fomento de la autonomía en el puesto de trabajo
1	Equipos autogestionados a través de responsables de áreas
1	Fomento de delegación en los compañeros.
1	Trabajo en equipo
1	Plan de formación y de carrera
1	Las funciones y responsabilidades de cada uno están detalladas dentro del sistema de gestión ISO 9001, siendo comprendidas y aceptadas por la plantilla.
1	La plantilla participa tanto en las reuniones de seguimiento del plan estratégico como en tormentas de ideas para redefinir los servicios, e incluso en la realización de análisis DAFO de la empresa.
1	Establecidos canales de comunicación y participación de todo el equipo de profesionales.
1	Reuniones semanales de todo el equipo técnico
1	Reuniones de coordinación, Gerencia y Junta de Patronato con traslado de información al resto del equipo.
1	Control de un indicador sobre los canales de participación en el sistema de gestión.
1	Somos cooperativa
1	Realización de jornadas de procesos participativos todo el personal.

3.1.3. Diseño y la estructura de la organización. Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación (III)

Experiencias inspiradoras

El hecho de ser una cooperativa, facilita que KAMIRA tenga la autonomía, el empoderamiento y la participación como parte de sus valores fundamentales. Para implementarlos se hacen:

- Jornadas de procesos participativos todo el personal,
- Se promueve la autonomía en el desarrollo de las funciones de cada puesto de trabajo,
- Se impulsa a conocer, creer y delegar,
- Se estimula la confianza bidireccional.

Las personas nuevas que llegan a la cooperativa tienen dos años para conocer la cooperativa, a los 2 años si realmente comparten el modelo y profesionalmente son aptos tienen opción de continuar si se hacen socios.

A las personas indefinidas se les está formando para que puedan asumir las responsabilidades. Se está valorando la figura de socio de duración determinada.

3.1.3. Diseño y la estructura de la organización. Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación (IV)

Experiencias inspiradoras

GOIENER, cooperativa de generación y consumo de energía renovable, es una entidad en construcción, aunque inició su trayectoria como cooperativa de energía renovable. El diseño y la estructura de la organización es el aspecto más importante.

Se organiza en Equipos de trabajo, formados por personas voluntarias y trabajadoras. En cada uno de ellos, se busca y fomenta la participación de las personas, para los diferentes temas que pueden abordar. La toma de decisiones, se realiza por consentimiento.

3.1.4. Clima laboral (I)

¿Qué es?

La organización dispone de herramientas para evaluar periódicamente el clima laboral, incluyendo aspectos como implicación, motivación, necesidades, condiciones de seguridad y salud laboral, satisfacción con el sistema de remuneración, etc. Los resultados son analizados y puestos en común con la totalidad de las personas de la empresa, y existen evidencias de que son utilizados para introducir acciones de mejora en los ámbitos correspondientes. Los niveles de satisfacción alcanzados en los distintos aspectos valorados son óptimos.

Contribución a los ODS:

- **Directa:**



- **Indirecta:**

Meta 3.9



3.1.4. Clima laboral (II)

Acciones (basado en la respuesta de 11 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
6	Se realizan encuestas de satisfacción (periódicos o no) y puede elaborarse un informe que es comunicado a toda la plantilla.
3	Se realizan acciones de mejora en base a los resultados del estudio de clima que pueden ser acciones de mejora para aquellos resultados menos favorecedores
1	Realización de actividades de grupo
1	Evaluaciones sobre la empresa
1	Asegurar que todo el mundo esté al corriente de los entresijos de la empresa
1	Creación de un grupo de riesgos psicosociales
1	Realización de un informe de riesgos psicosociales.
1	Puesta en común en las reuniones de la junta de administración
1	Se considera que el ambiente laboral es clave por eso estamos en tantos planes como el de igualdad, RSE, medio ambiente, etc....

3.1.4. Clima laboral (III)

Experiencias inspiradoras

En ANASINF consideran importante generar espacios para compartir. En las reuniones semanales hay un orden del día que se va actualizando y al finalizar se reparte el acta y las responsabilidades de cada uno para la siguiente reunión, una vez al mes se aprovecha esta reunión para ver cómo va la empresa económicamente. En estas reuniones también tratamos temas internos, no solo que tienen que ver con los clientes.

Esto tiene un impacto positivo en la organización porque hablamos de temas que en otras circunstancias no se podría, o que se pueden quedar “debajo de la alfombra” y si no se tratan se pudren. Porque nos ayuda a conocer opiniones o formas de ver los temas de otras personas que igual no se han visto involucradas en un asunto y en ese momento pueden expresar su opinión, nos ayuda a conocer mejor a las personas que trabajamos en Anasinf y por ello a comprendernos mejor y mejorar nuestras relaciones.

3.1.4. Clima laboral (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA cooperativa de Iniciativa Social, que tiene por objeto la prestación y gestión de servicios sociales educativos y psicosociales en los ámbitos familiar, educativo, profesional comunitario, docente e institucional, a través de la intervención directa, la investigación y la formación, realiza encuestas de satisfacción entre los/as trabajadores/as. Los equipos trabajan sobre los resultados obtenidos y se hacen propuestas de mejora.

Otras empresas que han preferido el anonimato, consideran que el clima laboral es clave y realizan actividades de evaluación en grupo para asegurarse que todo el equipo está al corriente de los diferentes asuntos de la empresa. Algunas han llegado a contratar a empresas externas para evaluar el clima laboral y se han adoptado medidas de mejora como resultado de las propuestas de la consultora.

3.1.5. Generación de empleo, estabilidad laboral y protección del empleo (I)

¿Qué es?

La empresa sigue una política de contrataciones que considera los beneficios de la creación de empleo directo y no hace un uso abusivo de las contrataciones temporales y externalizaciones, siempre de manera compatible con sus necesidades de flexibilidad y ajustes del mercado. Ante posibles desvinculaciones, se estudia siempre la viabilidad de alternativas que ofrezcan soluciones satisfactorias para todas las partes, y reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos..

Contribución a los ODS:

- Directa:



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO

Metas 8.3
y 8.8



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES

- Indirecta:

Metas 1.5



3.1.5. Generación de empleo, Estabilidad laboral y protección del empleo (II)

Acciones (basado en la respuesta de 10 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
4	Fomentar contratos que sean fijos (que puede ser atribuible a que se quiera la implicación del personal para lo que es necesario que las personas estén en una situación estable) o que han entrado a la organización como personal en prácticas
1	Centro Especial de Empleo, que colabora con otros programas, más de la mitad de la plantilla es indefinida
1	Garantía de aplicación del convenio laboral vigente
1	Trabajamos para que todo el personal sea socio/a. Para ello hacemos formaciones de inserción de socios/as.

3.1.5. Generación de empleo, Estabilidad laboral y Protección del empleo (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, siendo una cooperativa de Iniciativa Social, se trabaja para que todo el personal sea socio/a. Para ello desarrolla formaciones de inserción de socios/as.

Las cooperativas de iniciativa social realizan servicios de atención a personas y colectivos. Trabajan con principios cooperativos, desde un modelo de empresa democrático que crea ocupación de calidad y genera rentabilidad social y económica que revierte en el territorio.

3.1.5. Generación de empleo, Estabilidad laboral y protección del empleo (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET trabaja para generar empleo estable para las personas con discapacidad de la Merindad de Tudela atendiendo a las líneas estratégicas actuales: “Diversificar las oportunidades de desarrollo en un entorno de competencia creciente”, “Desarrollar la política de innovación y viabilidad de los proyectos” y “Diversificar los sectores de actividad”. Y en relación con el ODS 1,5 y 10.

La persona con discapacidad está en el foco de AMIMET, por ello seleccionamos a la persona en función de sus competencias y capacidades, y adaptamos los puestos a la persona, así como los procesos productivos. Se recogen propuestas para mejorar el diseño de los puestos de trabajo y se innova para que sean lo más productivas, accesibles y/o adaptadas a la persona.

El equipo multidisciplinar de ajuste personal garantiza los procesos de adaptación al puesto, mantenimiento y progresión de las personas con difícil empleabilidad facilitando la inclusión en nuestro CEE como en el mercado laboral ordinario.

3.1.6. Política de retribución y equidad salarial (I)

¿Qué es?

La empresa cuenta con una política de retribución que sigue criterios justos, transparentes y equitativos. La determinación de los salarios está sujeta a una categorización de puestos de trabajo que se corresponde con las funciones y tareas efectivamente realizadas, así como con la formación y capacitación del personal. En las remuneraciones se incluye la distribución de beneficios, y ésta tiene vinculación con un sistema objetivo y consensuado de evaluación del desempeño.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Metas 8.3
y 8.5

- Indirecta:

Meta 16.6



3.1.6. Política de retribución y equidad salarial (II)

Acciones (basado en la respuesta de 10 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
2	Los salarios son por categoría de puesto, sin distinciones por género.
2	Los puestos de trabajo están recogidos en el convenio colectivo y la remuneración es acorde a estos perfiles
2	Elaboración de un plan de igualdad
1	La equidad de salarios está garantizada a través de los estatutos
1	Los salarios están en relación a lo que da cada trabajador, a lo que aporta, más que al tipo de puesto que cada uno tiene. Por ello es posible que personas no tituladas cobren más en algún caso.
1	Para las personas fuera de convenio se hizo un análisis con una empresa asesora y se actualiza cuando hay cambios en las funciones de cada puesto.
1	Se proporcionan complementos salariales en función de resultados y logros obtenidos, sin tener en cuenta las categorías profesionales.

3.1.6. Política de retribución y equidad salarial (III)

Experiencias inspiradoras

GEEA GEOLOGOS, empresa de consultoría y asistencia técnica en los campos de la Ingeniería Geológica, la Geotecnia, la Geofísica, la Hidrogeología, el Medio Ambiente y el Control de Calidad tanto en obra civil como en edificación, destaca su compromiso con el bienestar y calidad de vida de las personas, el entorno social y medioambiental.

En ese sentido, la política de retribución de las personas está en relación a lo que da cada trabajador, a lo que aporta, más que al tipo de puesto que cada tiene. Por ello es posible que personas no tituladas cobren más en algún caso.

3.1.6. Política de retribución y equidad salarial (III)

Experiencias inspiradoras

TIERRA Limpiezas Ecológicas es una cooperativa de iniciativa social, comprometida con el medio ambiente que ofrece servicios de limpieza y mantenimiento utilizando productos ecológicos para garantizar la conservación del planeta, así como también formación en el área.

La cooperativa garantiza en los estatutos la equidad de salarios.

Además, se tiene en cuenta la integración laboral, con especial interés en empoderar y dignificar el trabajo femenino, desde el máximo respeto por la igualdad de género, garantizando las mejores condiciones laborales.

3.1.7. Seguridad y Salud en el trabajo (I)

¿Qué es?

La empresa sigue una política de seguridad y salud en el trabajo orientada a la búsqueda y puesta en marcha de las mejores prácticas en este ámbito, superando las exigencias legales al respecto. Se asignan recursos económicos y humanos específicos para este fin. Existe una sistemática de revisión y mejora que se controla regularmente con indicadores y metas, reforzada con la planificación de sesiones formativas e informativas, y la disposición de herramientas que favorecen la participación de todas las personas en la mejora continua de las condiciones de los puestos de trabajo. La organización dispone de un sistema gestión de la salud y la seguridad en el trabajo normalizado y certificado.

Contribución a los ODS: - Directa:



Meta 8.8

- Indirecta:

Objetivo 3



3.1.7. Seguridad y Salud en el trabajo (II)

Acciones (basado en la respuesta de 9 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
3	Crear un comité o departamento de PRL o contar con técnicos superiores en prevención de riesgos en la organización y se realizan reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el que se elaboran acciones de mejora.
1	Estar ceñidos a la legislación vigente
1	Estar por encima de las exigencias legales
1	Tratamos de concienciar en prácticas de salud, deporte y alimentación aunque es a nivel más personal de equipo que como empresa.
1	Estar al día de todos los cursos y casi todos son recursos preventivos
1	Contar con un servicio de prevención ajeno con el que estamos en constante contacto para evaluar y mitigar riesgos
1	Plan de prevención de riesgos
1	Vigilando aspecto de riesgos psicosociales asociados a los puestos
1	Realización de reconocimientos médicos

3.1.7. Seguridad y Salud en el trabajo (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET es una asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional. La plantilla de su Centro Especial de Empleo está formada por el 95% de personas con diferentes discapacidades. Esta realidad les diferencia de la empresa ordinaria, ya que ese colectivo es más sensible, por lo que deben cumplir con la Ley de Prevención de manera rigurosa y atender a aspectos integrales del cuidado de las personas.

Trabaja para mantener y mejorar su estado de salud, así como prevenir cualquier riesgo como accidentes, patologías, lesiones, etc. Para ello, cuentan con dos profesionales del ámbito de la Prevención de Riesgos laborales además de ofrecer recursos como son Servicio de Psicología, Actividades de hábitos saludables, Talleres de yoga en horario laboral adaptados a las diferentes patologías, Coordinación con el Servicio de Salud Mental y sesiones de Fisioterapia. Se establecen medidas psicosociales de intervención psicológica, física y social para prevenir nuevas patologías, mantener y/o mejorar su estado de salud, o mediante la derivación a otros recursos.

3.1.7. Seguridad y Salud en el trabajo (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, cooperativa de Iniciativa Social que tiene por objeto la prestación y gestión de servicios sociales educativos y psicosociales en los ámbitos familiar, educativo, profesional comunitario, docente e institucional, está trabajando con otras empresas del sector en la elaboración del convenio del sector para Navarra para la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores.

3.1.8. Igualdad de oportunidades, incluyendo igualdad de género (I)

¿Qué es?

Se garantiza el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución de todas las personas que trabajan en la organización. Debe contemplar específicamente, según corresponda, la ausencia de discriminación. Se han de mantener evidencias de las acciones que se hayan derivado de dichas políticas y procedimientos.

También la puesta en marcha por parte de la empresa de medidas dirigidas a la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que pretende prevenir y corregir actitudes y conductas discriminatorias. Se promueven acciones de formación y sensibilización en esta materia. Existen mecanismos que garantizan una representación equilibrada en los órganos decisorios y en los diferentes comités y equipos de trabajo que abordan los aspectos relevantes de la empresa. Hay evidencias de actuaciones dirigidas a la reducción y eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Disponibilidad de protocolos específicos para la prevención de acoso sexual o por razón de sexo, así como para la prevención de agresiones sexuales.



Contribución a los ODS:

- Directa:



8.5, 8.8



5.1, 5.5

- Indirecta:

Meta 12.6

3.1.8. Igualdad de oportunidades, incluyendo igualdad de género (II)

Acciones (basado en la respuesta de 12 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
5	Elaboración de un plan de igualdad
2	Generar una cultura de igualdad, que todo el equipo tenga las mismas oportunidades, fomentar también la incorporación de mujeres aunque es muy complicado ya que debido al perfil técnico no abundan.
1	Redactando un plan de paridad de sexos en la empresa, pero de momento somos 5 socios varones.
1	Elaboración de diagnóstico
1	Compromiso de la dirección, política de igualdad y protocolo anti acoso.

3.1.8. Igualdad de oportunidades, incluyendo igualdad de género (III)

Experiencias inspiradoras

Desde el año 2011, AMIMET asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional, trabaja para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Durante la elaboración del primer Plan de Igualdad de la entidad, se detectó la discriminación múltiple que vivían la mayoría de mujeres con discapacidad. Por ello, desde la implantación del Plan de Igualdad 2013-2016, algunas de las actuaciones destacadas han sido:

- Formaciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género en Amimet a la dirección general de la entidad, al personal responsable y técnico,
- Inclusión de la perspectiva de género en los estatutos de la entidad,
- Elaboración del Protocolo de lenguaje no sexista y del Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Actualmente, con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad 2017-2020, se ha continuado con la introducción de la perspectiva de género en el trabajo, promoción de un ambiente de trabajo igualitario basado en el respeto, fomento de la empleabilidad de mujeres con discapacidad dentro y fuera de Amimet, la reducción de la segregación horizontal interna, conciliación, sensibilización y talleres de empoderamiento con mujeres y nuevas masculinidades con hombres.

3.1.8. Igualdad de oportunidades, incluyendo igualdad de género (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, cooperativa de Iniciativa Social tiene Plan de Igualdad, aunque no es una obligación en su caso dado que tiene menos de 250 trabajadores. Dicho plan va renovándolo cada 4 años. Actualmente ya se está trabajando en la elaboración del el III Plan 2020-2024.

Implantarlo ha requerido un esfuerzo de consenso, recopilación de datos, decisiones, seguimiento y control, etc. El plan de igualdad se ha constituido en una herramienta de desarrollo de la organización, favoreciendo la pedagogía de todo el equipo respecto a las prácticas cotidianas en las que se traduce la igualdad.

La puesta en marcha de las medidas contempladas en el plan ha derivado en un mejor clima laboral, en una flexibilización de la cooperativa para dar cabida a la diversidad de condiciones de cada uno.

3.1.9. Conciliación y calidad de vida (I)

¿Qué es?

La empresa tiene establecidas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que son conocidas por la plantilla y consensuadas entre la dirección y el resto del personal o sus representantes, incidiendo especialmente en aspectos como la corresponsabilidad. Se estudian de manera individualizada las necesidades personales manifestadas a este respecto, más allá de lo establecido como marco general. Existen evidencias de que habitualmente se da una respuesta positiva a estas necesidades. La organización dispone de sellos o distinciones que acreditan las buenas prácticas en este ámbito.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 5.4

- Indirecta:

Meta 12.6



3.1.9. Conciliación y calidad de vida (II)

Acciones (basado en la respuesta de 13 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
6	Distintas medidas de flexibilidad horaria para conciliar
3	Jornada continua, que puede incluir la jornada de verano y jornada intensiva los viernes
2	Puesta en marcha del sello reconcilia
1	El equipo está compuesto por una plantilla joven, que no presenta este problema por el momento
1	Proyecto de calidad de vida
1	Organización del trabajo para permitir la conciliación
1	Favorecer el trabajo desde casa
1	Reducción de jornadas

3.1.9. Conciliación y calidad de vida (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, la principal fortaleza de esta cooperativa de iniciativa social son las personas que trabajan en ella y el arraigo al territorio.

Entre las medidas orientadas a la conciliación y mejorar la calidad de vida del equipo, se favorece el trabajo en casa, flexibilización de horarios, facilitando el cheque bebé, reducciones de jornada...

Eso facilita que cada una de las personas pueda desarrollar sus actividades laborales, se fortalezca la confianza bidireccional y los colectivos sean atendidos oportunamente.

Otras empresas como GEEA GEOLOGOS, empresa de consultoría y asistencia en geología, otorga una gran importancia a este aspecto y tiene el sello reconcilia.

3.1.9. Conciliación y calidad de vida (III)

Experiencias inspiradoras

ELKARKIDE, empresa de iniciativa social para la integración sociolaboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, asigna a la calidad de vida un papel principal en su Visión, Misión y Valores.

Precisamente, ELKARKIDE trabaja por la mejora de la calidad de vida de las personas con enfermedad mental, promoviendo su participación en la sociedad como personas de pleno derecho, acompañándoles en su proyecto de vida, al mismo tiempo que buscamos satisfacer las necesidades y expectativas de todas las personas que trabajan en Elkarkide, ofreciendo servicios y productos de calidad bajo principios de excelencia en la gestión y de responsabilidad social.

Todos sus centros y servicios construyen el Circuito Sociolaboral, a través del cual se conforman y desarrollan los distintos itinerarios sociolaborales de las personas que participan.

Han realizado el proyecto de calidad de vida y se ha elaborado un manual. También cuentan con el sello Reconcilia.

3.1.10. Diversidad e inclusión (I)

¿Qué es?

La empresa cuenta con una política activa para la incorporación de colectivos con especiales dificultades de inserción y/o en riesgo de exclusión social: minorías étnicas, inmigrantes, personas con discapacidad, personas desempleadas de larga duración, entre otros grupos. Existen evidencias de contrataciones de personas pertenecientes a estos colectivos, que acceden a puestos de trabajo en igualdad de condiciones con respecto al tipo de contrato, categoría profesional, remuneración, promoción y desarrollo personal. Las ofertas de trabajo a las que pueden aspirar estas personas no se circunscriben a determinados puestos, sino que todos los procesos de selección están abiertos a todas las personas, sujetándose únicamente a criterios objetivos de capacitación y experiencia. Se realizan subcontrataciones a Centros Especiales de Empleo y Centros de Inserción Laboral. La empresa colabora con Centros Especiales de Empleo, actuando como Enclave Laboral para favorecer la transición al mercado ordinario de personas con discapacidad.



Contribución a los ODS: - Directa:



Metas 8.5



Meta 10.2

- Indirecta:

Metas 12.6

3.1.10. Diversidad e inclusión (II)

Acciones (basado en la respuesta de 13 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
2	Cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido).
2	Está en el ADN de la organización a través de Centros Especiales de Empleo y Centros Ocupacionales
2	Trabajo con y apoyo a empresas de inserción laboral o contratación de personal de empleo social
1	Necesidad de perfiles muy específicos (perfil técnico y de alta formación), por lo que resulta difícil
1	Incluir a personas que están en riesgo en la plantilla, aunque podría haber otras que realizasen mejor su trabajo
1	Sin plan específico
1	Incorporación realizada a una persona con discapacidad intelectual por la que se obtuvo premio de calidad de los servicios sociales de navarra

3.1.10. Diversidad e inclusión (III)

Experiencias inspiradoras

AMIMET es una asociación sin fines de lucro cuya misión es la inclusión social de las personas con diversidad funcional. La plantilla de su Centro Especial de Empleo está formada por el 95% de personas con diferentes discapacidades.

De la misma manera, ELKARKIDE, que también propicia la inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional y en riesgo de exclusión. Para ello cuenta con los siguientes Centros y Servicios:

- Centros Ocupacionales:
 - Centro Ocupacional Aranzadi
 - Centro Ocupacional Lizardi
 - Centro Ocupacional Las Labradas
 - Centro Ocupacional Iturrama
- Centros y servicios laborales:
 - Centro Especial de Empleo
 - Asesoramiento y Asistencia Técnica a Entidades públicas y privadas
 - Servicios de Orientación y Acompañamiento Socio Laboral

3.1.10. Diversidad e inclusión (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, debido a las características de los puestos de trabajo de esta cooperativa de Iniciativa Social que tiene por objeto la prestación y gestión de servicios sociales educativos y psicosociales en los ámbitos familiar, educativo, profesional comunitario, docente e institucional, a través de la intervención directa, la investigación y la formación, resulta difícil de desarrollar este punto.

Sin embargo, desde RRHH intentan trabajar en la inclusión de personas y buscan la manera. En estos momentos no hay nada concreto pero se está reflexionando sobre cómo a través de mentoría se podría desarrollar estos temas.

También se trabaja teniendo en cuenta en las nuevas contrataciones la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y poder superar así el número de personas obligatorias por la ley.

3.1.11. Formación, desarrollo personal y profesional (I)

¿Qué es?

Evaluación de las necesidades de formación de la plantilla y puesta en marcha de planes o programas de capacitación y desarrollo profesional.

Las acciones formativas contempladas benefician a todas las categorías profesionales y perfiles de la empresa, y abordan materias específicas para el mejor desempeño del puesto de trabajo, así como otras vinculadas a la mejora de las competencias y desarrollo personal de la plantilla. Se evalúan los resultados de los planes formativos, con especial atención al grado de satisfacción de las personas participantes y la mejora del desempeño logrado. Se facilita la participación del personal en acciones formativas de programas externos, mediante apoyo financiero y/o liberación de tareas, siempre y cuando tengan vinculación con el puesto de trabajo y la carrera profesional. La política de reclutamiento y elección de personal prioriza la promoción interna del personal. Existen planes de desarrollo profesional formalizados para favorecer la promoción interna.

Contribución a los ODS:

- Directa:



- Indirecta:

Metas 8.6



3.1.11. Formación, desarrollo personal y profesional (II)

Acciones (basado en la respuesta de 12 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
4	La empresa realiza un análisis de necesidades de formación anualmente (que puede nacer de las sugerencias planteadas, necesidades de la entidad y carrera profesional del equipo), las recoge en el plan de formación e intenta organizarlas a lo largo del año. Posteriormente a la impartición puede evaluarse tanto el grado de satisfacción del alumno asistente, como de su responsable.
1	Fomento de la formación continua
1	Plan de desarrollo individual del que se saca las acciones formativas
1	Potenciar que los trabajadores realicen cursos on-line y presenciales de diferentes temas técnicos.
1	Posibilidad de formación en horas de trabajo, a demanda del trabajador
1	Pasar encuestas para elaborar planes anuales de formación. Casi el 100% de la plantilla recibe formación para aumentar su capacitación
1	Formación permanente
1	Elaboración de las propias necesidades formativas a partir de cada programa

3.1.11. Formación, desarrollo personal y profesional (III)

Experiencias inspiradoras

FUNDACIÓN XILEMA, entidad sin ánimo de lucro que trabaja con menores, familias, mujeres víctimas de violencia de género, personas sin hogar y personas con patología múltiple con un plan de formación anual, de 20 horas por profesional, elaborado a partir de un diagnóstico de necesidades participado por los responsables y sus equipos. Este plan permite actualizar la formación de los equipos y estar al día en las novedades, siempre orientados a una mejor atención de las necesidades de las personas usuarias.

Asimismo tienen implantado un modelo de desarrollo profesional al que se denomina “Devoluciones”. Consiste en que cada responsable de equipo mantiene una reunión anual donde se hace una valoración de diferentes aspectos de su trabajo. Esto permite conversar sobre los aspectos positivos y sobre las áreas de mejora y marcar un plan de desarrollo fijando objetivos y acciones para trabajar en el año.

3.1.11. Formación, desarrollo personal y profesional (III)

Experiencias inspiradoras

CESAMO, Asesoría en competencias, análisis de datos y soluciones a las empresas, considera que el Capital Humano de cualquier Empresa y tamaño necesita descubrir sus competencias y conocerse para mejorar, desarrollarse y no estancarse en la zona de confort. Los resultados de la autoevaluación determinan de forma precisa y analítica (Big DATA) sus áreas cognitivas fuertes y débiles. En su ámbito desarrollan estrategias de autoevaluación de competencias, tomando en cuenta los talentos individuales y grupales en procesos de formación, aprendizaje, creación de equipos, coaching, talento, mapas emocionales, análisis puestos de trabajo, capacidades para el mentoring, etc.

Los comportamientos y conductas desde la organización son pilares inmensamente importantes y deben ser fuertes. Para avanzar en ese sentido, CESAMO cuenta con una plataforma digital para hacer:

- Análisis de Talento
- Comportamientos y Motivaciones
- Perfil competente a medida
- Rendimiento grupal

Resumen

Indicador	Revisión memorias sostenibilidad (sello InnovaRSE)		Encuestas	
	Buenas prácticas	Compromisos	Trabajo actual	Interés
3.1.1. Derechos laborales y Condiciones de trabajo	1		4,2	4,7
3.1.2. Información, comunicación y gestión del conocimiento	3	4	3,9	4,7
3.1.3. Diseño y la estructura de la organización. Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación	11	10	3,9	4,5
3.1.4. Clima laboral	1	9	3,3	4,5
3.1.5. Generación de empleo, Estabilidad laboral y protección del empleo	3	1	3,9	4,5
3.1.6. Política de retribución y equidad salarial	9	4	4,2	4,8
3.1.7. Seguridad y Salud en el trabajo	18	13	3,8	4,2
3.1.8. Igualdad de oportunidades y género	2	12	4,2	4,6
3.1.9. Conciliación y calidad de vida	9	14	4,1	4,6
3.1.10. Diversidad e inclusión	9	7	2,9	3,9
3.1.11. Formación, desarrollo personal y profesional	1	5	3,7	4,3
Total Social Interna	67	79	3,8	4,5

3. Sostenibilidad social

b) Dimensión externa

3.2.1. Participación en la comunidad local (I)

¿Qué es?

Identificación de impactos y organizaciones/colectivos derivados de la actividad de la organización. Colaboración para facilitar el aprendizaje dual, la incorporación al mercado de trabajo y la investigación académica. Lidera proyectos propios, y/o se implica en proyectos promovidos por otras organizaciones, que tienen como propósito el desarrollo económico, social y cultural de la zona.

Contribución a los ODS: Directa:



Meta 17.17

- Indirecta:

Meta 12.6



3.2.1. Participación en la comunidad local (II)

Acciones (basado en la respuesta de 13 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
3	Colaboración con Universidades y centros de Formación Profesional, que puede incluir prácticas de becarios/as dentro de las empresas
2	Colaborar con la administración local para realizar actividades conjuntas
1	Organización de cursos y seminarios conjuntos con otras organizaciones
1	Charlas en colegios
1	Trabajo por la FP Dual a través de la asociación de empresas de la zona
1	Impartir talleres técnicos
1	Facilitar entrevistas de trabajo
1	Colaboración en campañas sociales
1	Trabajo en red con muchas entidades tanto sociales como artísticas tanto de Navarra como de fuera.
1	Desarrollo de un estudio sobre el impacto social de nuestra actividad.

3.2.1. Participación en la comunidad local (I)

Experiencias inspiradoras

CESAMO, Asesoría en competencias, análisis de datos y soluciones a las empresas, está comprometida con la evolución del entorno y los ODS. Sus ejes de priorización y actuación están centrados en contribuir a la oxigenación y evitar la contaminación ambiental. Surgió la oportunidad de desarrollar un proyecto denominado LA MOCHUELA y animaron a las personas a plantear sus gustos y participación buscando un líder en el equipo del proyecto. Este líder se caracterizó por la integración de los vecinos en la armonización y diseño de una zona ajardinada con ayuda de profesionales que con guía y didáctica irían concretando dicho proyecto. Fue exitoso y se inauguró con la presencia de autoridades del barrio, ciudadanos y otros actores, ofreciendo una guía de los beneficios de contar con estos jardines para evitar roedores y todo tipo de contaminación ambiental. También se difundieron principios básicos como Las tres "R":

- **Reduce:** consiste en consumir menos, es decir, solo lo imprescindible. Por ejemplo, comprar productos con menos embalajes, productos frescos frente a los envasados.
- **Reutiliza:** El objetivo es buscarle una segunda vida útil a los productos. Por ejemplo, rellenar botellas, o utilizar la cara en blanco de los folios impresos. También puedes aprovechar los mercados de segunda mano al deshacerte de algunos objetos.
- **Recicla:** El reciclaje es imprescindible si queremos frenar el cambio climático. Tanto los envases, productos electrónicos, papel, etc...

3.2.1. Participación en la comunidad local (I)

Experiencias inspiradoras

GEEA GEOLOGOS, es una empresa de geología, comprometida con el bienestar y calidad de vida de las personas, el entorno social y medioambiental.

Ello le lleva a otorgar una importancia real a la comunidad donde está ubicada la empresa, asumiendo la presidencia de la asociación de empresas de la zona.

Desde esa asociación las empresas participan en la formación que recibe el alumnado de FP Dual del Centro Integrado Politécnico que se ha creado en la región. Así, muestran sus experiencias a los estudiantes.

3.2.2. Alianzas sectoriales y competencia justa (I)

¿Qué es?

Se asumen prácticas de competencia leal y justa, utilización de fórmulas de cooperación y alianzas con otras empresas así como participación en foros.

La empresa utiliza fórmulas de cooperación y alianzas con otras empresas del sector. Participa de manera estable en asociaciones y foros que tienen como propósito el fortalecimiento de las relaciones y el desarrollo conjunto de proyectos sobre intereses, necesidades y problemáticas comunes. La organización asume prácticas de competencia leal y justa, evitando la utilización de información indebida y la difusión de información tendenciosa sobre la competencia. Se exploran alternativas de arbitraje y mediación como vía para resolver posibles conflictos.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 17.16

- Indirecta:

Objetivo 8



3.2.2. Alianzas sectoriales y competencia justa (II)

Acciones (basado en la respuesta de 12 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
2	Participación en diferentes foros, que pueden ser de calidad, recursos humanos, etc.
2	Miembros de varios clusters y/o redes
1	Intentar hacer un grupo de empresas de nuestro sector pero sin llegar a un acuerdo porque las reglas del juego no son iguales en todas las comunidades. De hecho, en Navarra son más exigentes, lo que implica una pérdida de competitividad
1	Crear alianzas en coherencia con nuestra misión para la realización de actividades conjuntas o formación.
1	Tejer alianzas estratégicas con otras empresas
1	Complemento de servicios con colaboradores para ofrecer un mejor servicio a clientes fidelizados.
1	Participar en diversas redes de la Comunidad y el sector.
1	Disponer de muchas alianzas dentro del sector y pertenecer a muchas asociaciones del sector
1	Colaboración y participación en el tejido asociativo
1	Alianzas con otras cooperativas del mismo sector.

3.2.2. Alianzas sectoriales y competencia justa (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, cooperativa de iniciativa social, tiene alianzas con otras cooperativas del mismo sector con las cuales trabaja conjuntamente. Por norma no se presenta a aquellos concursos públicos que ya son llevados por otras entidades aliadas, no entrando en competencia con ellas.

Fundación XILEMA, entidad sin ánimo de lucro que también desempeña en el ámbito de los servicios sociales, participa en diversas redes de la Comunidad y el sector.

Otras empresas, que prefieren el anonimato, señalan que están tejiendo alianzas estratégicas con otras empresas de su sector pues les resultan positivas esas relaciones. Algunas empresas destacan también las complejidades de establecer las alianzas por las diferencias de criterios o las normas que rigen a las empresas de acuerdo a su ubicación.

3.2.3. Relaciones con las Administraciones Públicas (I)

¿Qué es?

La empresa colabora con las diferentes Administraciones Públicas en el establecimiento de las políticas públicas y programas de desarrollo local, regional y sectorial liderados por éstas. Contribuye en las fases de diagnóstico, definición y evaluación de planes y programas cuando así se le solicita. La organización participa en el desarrollo de proyectos de colaboración público-privada, y se integra en alianzas y foros permanentes para el desarrollo sostenible del territorio en el que opera.

Contribución a los ODS: - Directa:



Meta 17.17

- Indirecta:

Meta 12.6



3.2.3. Relaciones con las Administraciones Públicas (II)

Acciones (basado en la respuesta de 13 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
3	Contacto y reuniones con Gobierno de Navarra y/o cámara de Comptos y/o Defensor del Pueblo y/o Universidades, etc.
1	Bajo demanda, pero sin actividades específicas
1	Información a Sodena, por concesión de un préstamo
1	Participación en proyectos transfronterizos
1	Participación activa en varios clústeres
1	Participación en distintos consejos
1	Participación en la agenda local
1	Participación en jornadas de trabajo
1	Colaboración activa con la administración pública

3.2.3. Relaciones con las Administraciones Públicas (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, cooperativa de iniciativa social participa en el Consejo del Menor y en el Consejo Navarro de Bienestar Social.

Por su parte, ELKARKIDE, empresa de inserción sociolaboral para personas con diversidad funcional y en riesgo de inclusión, destaca su constante relación con la administración y colaboración en la creación de políticas, trasladando a las administraciones, junto con otros centros especiales de empleo, las necesidades de los colectivos con los que están comprometidos.

Asimismo, participan junto con la administración en un proyecto transfronterizo de impacto positivo socio-ambiental.

3.2.4. Promoción del voluntariado y la acción social (I)

¿Qué es?

Implicación en el desarrollo de acciones sociales y solidarias y promoción del voluntariado corporativo. Apoyo económico y medidas de flexibilidad al personal que lo solicita para participar en programas y actividades de voluntariado.

La organización se implica en el desarrollo de acciones sociales y solidarias, colaborando con ONG y otras asociaciones en el impulso, definición, puesta en marcha o financiación de proyectos con estos fines. La empresa promueve el voluntariado corporativo, liderando proyectos propios e incentivando la participación del personal en acciones de voluntariado social y ambiental. Se presta apoyo económico y se aplican medidas de flexibilidad al personal que lo solicita para desarrollar o colaborar en programas y actividades de voluntariado no organizadas por la empresa.

Contribución a los ODS:

- Directa:



Meta 17.17

- Indirecta:

Meta 12.6



3.2.4. Promoción del voluntariado y la acción social (II)

Acciones (basado en la respuesta de 9 organizaciones):

Nº de org.	Buena práctica
1	Disponer de voluntariado propio
1	Realización de diversas acciones de voluntariado, con escuelas infantiles, residencias de ancianos, ayuntamientos, etc.,.
1	Patrocinio con una ONG y con una escuela deportiva
1	Realización de colaboraciones económicas
1	Aspecto clave dentro del sistema de gestión de la calidad
1	Socios de asociaciones con programas de voluntariado
1	Apoyo a los/as trabajadores/as que tienen este tipo de iniciativa. Además tenemos excedencias especiales para realizar este tipo de voluntariado.

3.2.4. Promoción del voluntariado y la acción social (III)

Experiencias inspiradoras

KAMIRA, tiene personal voluntario que desarrolla diferentes actividades según las necesidades de los servicios, dando cobertura, por un lado a las inquietudes de las personas voluntarias, por el otro a las necesidades de las personas.

En todo momento estas personas son tuteladas por trabajadoras, al tiempo que son valoradas y reconocidas por su participación dentro de la cooperativa

Además, apoyan a los/as trabajadores/as que tienen este tipo de iniciativa. También tienen excedencias especiales para realizar este tipo de voluntariado.

3.2.4. Promoción del voluntariado y la acción social (III)

Experiencias inspiradoras

GOIENER, cooperativa de generación y consumo de energía renovable, se implica y favorece la implicación de las personas en el voluntariado. Dispone de voluntariado propio.

Sus entidades se han construido desde personas voluntarias. Necesitan seguir fomentando la participación de ellas porque aportan diversidad de puntos de vista en los enfoques de los temas abordados y enriquecen su conocimiento.

Es por ello que trabajan por facilitar la entrada y acomodo de cualquier persona socia interesada y comprometida con su visión.

Resumen

Indicador	Revisión memorias sostenibilidad (sello InnovaRSE)		Encuestas	
	Buenas prácticas	Compromisos	Trabajo actual	Interés
3.2.1. Participación en la comunidad local	5	5	3,4	4
3.2.2. Alianzas sectoriales y competencia justa			3,4	4,2
3.2.3. Relaciones con las Administraciones Públicas	2		3,7	4,4
3.2.4. Promoción del voluntariado y la acción social	10	14	2,7	3,8
3.2. Otras (Proceso voluntario de participación ciudadana)	1			
Total Social Externa	18	19	3,3	4,1

Relación de los indicadores de Sostenibilidad Social con los ODSs.

		Social Interna											Social Externa				
		3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.1.4	3.1.5	3.1.6	3.1.7	3.1.8	3.1.9	3.1.10	3.1.11	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	
ODS	1					i1.5											
	2																
	3				i3.9			i									
	4											D	D				
	5	i5.1		D5.5			D		D 5.1; 5.5	5.4							
	6																
	7																
	8	D 8.3, 8.5, 8.8	D 8.2	i	D	D 8.3; 8.8	D 8.3; 8.5	D 8.8	D8.5; 8.8			D8.5	i8.6		i		
	9		i9.5														
	10					D						D10.2					
	11																
	12			i12.6						i12.6	i 12.6		i12.6	i12.6		i12.6	i12.6
	13																
	14																
	15																
	16		D16.6	D16.7				i16.6									
	17												D 17.17	D17.16	D17.17		D 17.17



**Sostenibilidad y nuevas
oportunidades**

Sostenibilidad y competitividad de las empresas (I)

- Una manera de entender las implicaciones de la sostenibilidad en la empresa, es analizando su **Cadena de Valor**, es decir, el modo en el que están organizadas sus actividades con el objetivo de crear valor, lo que permite comprender las áreas de mayor **competitividad de las empresa**, y las oportunidades de incrementarla gracias a la integración de los ODS.
- Este concepto de Michael Porter (1985) se suele representar en esta imagen que agrupa todas las diversas actividades que las empresas desarrollan. Y aunque ha evolucionado como lo veremos después, permite apreciar como todas las áreas de la empresa están involucrados también en los diversos aspectos relativos a la sostenibilidad, como hemos reflejado en la usando los indicadores de esta guía, para lo cual hemos añadido también a los grupos de interés.



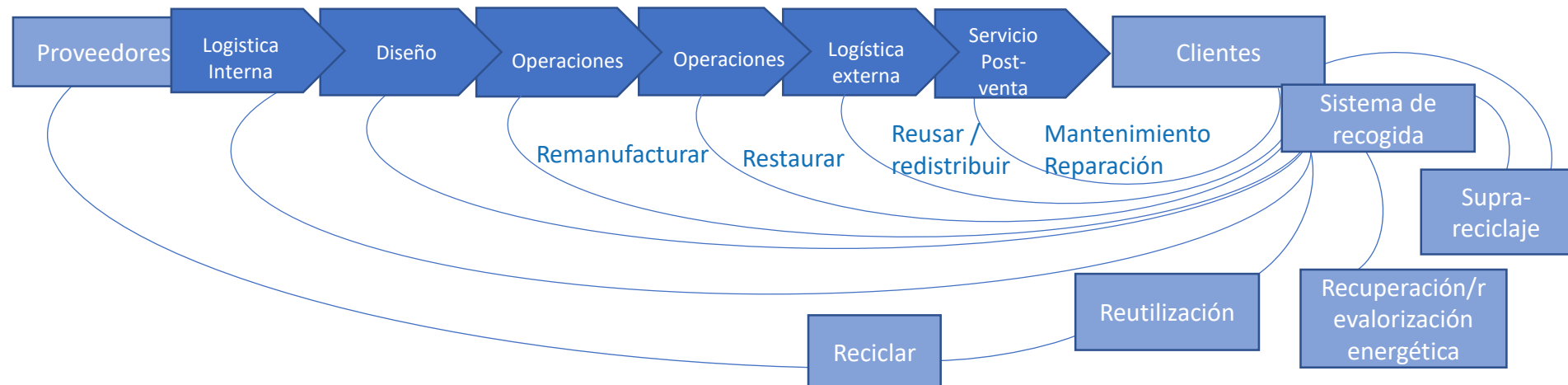
Sostenibilidad y competitividad de las empresas (II)

- La organización de estas actividades difiere dependiendo de si la empresa productora de bienes o servicios.
- Empresas del sector servicios han diseñado ellas mismas su propia cadena de valor adaptándolas a sus casos particulares. En la imagen se aprecia una de esas variantes.

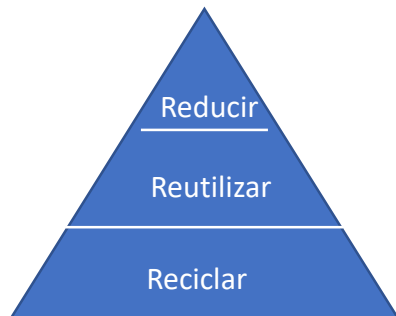


Sostenibilidad y economía circular: nuevas oportunidades de generación de valor

- El concepto de Cadena de Valor está evolucionando en función de los cambios en los patrones de producción. Hoy en día se evalúa el ciclo de vida del producto de una manera más integral, no como algo lineal (de la cuna a la tumba) sino que como sucede en la naturaleza se transforma (de la cuna a la cuna).
- Esta perspectiva abre una serie de oportunidades de creación de valor, que van desde el diseñando los productos con recursos y energía sostenibles, pasando por ampliar su vida útil e identificar posibilidades de impactos positivo, hasta la remanufactura o el suprareciclaje, por ejemplo. Estos procesos involucran varias empresas, estrechándose por tanto las colaboraciones y alianzas.
- El ODS 12 se centra precisamente en el cambio hacia patrones de producción y consumo más responsables, ampliando el ámbito de acción de las empresas y sus grupos de interés.



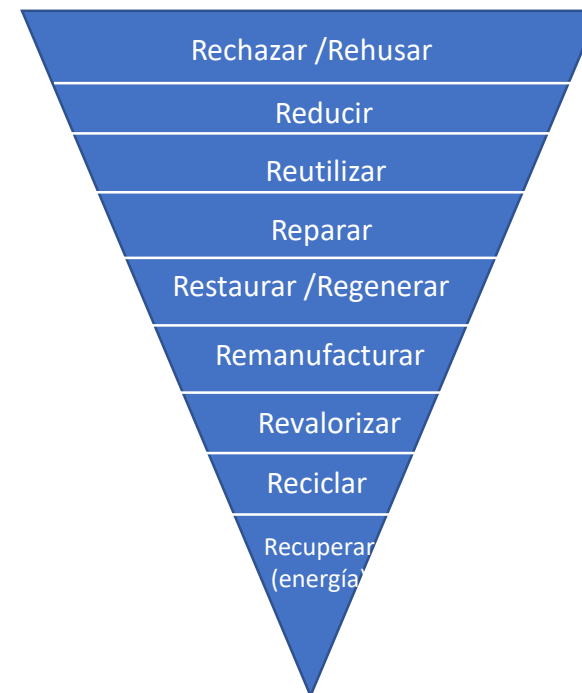
De las 3Rs a las 9Rs en la gestión sostenible de los recursos



La gestión de los recursos es uno de los temas que la sostenibilidad ha puesto de relieve, destacando la necesidad de reducirlos para aminorar el impacto ambiental, incrementando la eficiencia, reutilizar los productos, y reciclar.

Una evolución posterior de las Rs dio paso a la inclusión de la Reparación de los bienes para poder ser reutilizado y la recuperación o valorización energética de los mismos.

Más recientemente, planteamientos como la **Economía Circular** o la **Bioeconomía** han evidenciado la necesidad de invertir esa pirámide para que realmente incrementemos el aprovechamiento del valor de los recursos por el mayor tiempo posible. Para ello es necesario que desde el principio se diseñen los productos con el propósito de reducir la cantidad de materiales e incluso centrarse en la funcionalidad y no en el bien en si mismo, elaborar los productos con materiales biodegradables, extender su vida útil para facilitar su reutilización, reparación, su remanufactura, la recuperación, el reciclaje habiéndose comprendido que como proceso es muy costoso y contaminante, y finalmente la revalorización energética.



The background features a complex, abstract pattern of thin, light blue lines that overlap and intersect to form various geometric shapes, including triangles and polygons. The lines are scattered across the entire blue field, creating a sense of depth and movement.

Sostenibilidad y alianzas

Sostenibilidad y creación de Alianzas (I)

Avanzar en la consecución de los ODSs mientras se mejora la competitividad de la empresa y la creación de valor compartido, es algo que requiere cada vez más de alianzas entre empresas, así como con los diversos actores de sus grupos de interés.

Por ello es importante definir:

- **¿Desde dónde colaboramos y para qué lo hacemos?**



Sostenibilidad y creación de Alianzas (II)

En la construcción de alianzas es importante tener en cuenta que:

- Es difícil priorizar los criterios que nos llevan a colaborar con otra empresa o entidad
- En el establecimiento de la alianza vamos a tratar con las personas que están en esas empresas o entidades
- Identidad corporativa: cuál es el ADN de esa empresa (Lo importante es desde dónde se hacen las cosas.
- ¿Queremos hacer alianzas puntuales o a largo plazo?
- De qué recursos humanos, técnicos, financieros...disponemos?
- Algunos de los peligros de las colaboraciones: Desconocer las expectativas del otro y su realidad.

Empieza por el "Para qué"

**Sin un "para qué" claro, sin concreción,
es difícil colaborar**

Es necesario colaborar con hechos

Equipo proyecto Creciendo Juntos

619.836.414

creciendojuntos@elbuenvivir.org

www.elbuenvivir.org/creciendojuntos

La Tierra Colabora, C/Larrabide 21 bajo,
31005, Pamplona (Navarra)



Proyecto ejecutado por:



Con la financiación de:

